

# Op staande voet

In juni van dit jaar deed het Gerechtshof in Leeuwarden een uitspraak over het volgende geval: Een werknemer werkte bij zijn werkgever als taxichauffeur. Eind 2008 heeft werkgever werknemer gewaarschuwd vanwege ongeoorloofde afwezigheid. In een email liet werkgever weten dat een volgende overtreding van de verzuimregels tot ontslag op staande voet zal leiden. Kort daarop melde de werknemer zich tijdens zijn dienst ziek bij de centralist. Deze ziekmelding is bij de overdracht van het werk van de centralist verloren gegaan. Daarop is de werknemer ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid. De werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen en een loonvordering ingesteld.

Het Gerechtshof kwam tot het oordeel dat het ontslag op staande voet nietig is. De enkele weigering van een werknemer van de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent melding van een controle bij ziekteverzuim na te leven, levert nog geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Dit is vaste rechtspraak. In 2004 oordeelde de Hoge Raad al dat de enkele weigering van een werknemer de door de werkgever vastgestelde verzuimregels na te leven, geen reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Slechts wanneer sprake is van "bijkomende omstandigheden" kan een werkgever het middel van ontslag op staande voet aanwenden. Uit latere rechtspraak blijkt dat zulke omstandigheden niet snel aan de orde zijn.

De achterliggende reden voor de rechtelijke uitspraak is dat de wet voor het niet naleven van controle voorschriften bij verzuim andere sancties biedt, in het bijzonder opschorting of staking van loon doorbetaling. Wie het feitencomplex van de zaak in Leeuwarden leest kan zich de reactie van de werkgever voorstellen. Emoties zijn echter bij een dergelijke beslissing niet altijd de beste raadgever. Rechteren zijn niet snel van oordeel dat er een reden is voor een ontslag op staande voet omdat zij dit als een ultieme sanctie zien. Bovendien heeft een ontslag op staande voet tot gevolg dat de werknemer niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering. Met dit gevolg houden rechters rekening. Wij raden u dan ook aan om wanneer u op het punt



Mr. J.S. Wurbain, Van Veen Advocaten

staat om aan een werknemer een ontslag op staande voet te verlenen, eerst met een deskundige op het gebied van arbeidsrecht contact op te nemen.

In de Leeuwardense zaak kwam het Gerechtshof de werkgever nog enigszins tegemoet door de loonvordering van de werknemer te matigen. Bij te late loonbetaling heeft een werknemer in principe recht op een wettelijke verhoging tot 50%. In dit geval beperkte de rechter de wettelijke verhoging tot 15% ondermeer omdat de werknemer zich onvoldoende had ingespannen om elders aan de slag te komen en hij een concrete kans op ander werk aan zich voorbij heeft laten gaan. <

**Voor aanvullende vragen, kunt u contact opnemen.**

**J.S. Wurbain**

**Voorzitter Sectie Arbeidsrecht**

**Van Veen Advocaten**

**Tel. 0318 – 68 78 96**

**Email [j.wurbain@vanveen.com](mailto:j.wurbain@vanveen.com)**