



ONTSLAG OP STAANDE VOET

Van vliegtuigpinda's en cashewnoten

Een werknemer die op staande voet was ontslagen wegens het eten van retour gekomen, reeds door een passagier geopend zakje “vliegtuigpinda's” vocht bij de rechter in Haarlem dit ontslag aan. De werkgever in kwestie hanteert een zeer strikt en consequent beleid met betrekking tot diefstel of toe-eigening van retour gekomen goederen, is daar heel duidelijk over naar zijn werknemers en heeft gewaarschuwd dat het niet uitmaakt hoe gering of hoe onbelangrijk het toegeëigende goed ook lijkt; in alle gevallen dreigt ontslag op staande voet.

De werknemer krijgt geen gelijk van de kantonrechter ook al gaat het om een toe-eigening van goederen van zeer geringe waarde. Dat kan juist vanwege het beleid van de werkgever een reden zijn van het ontslag op staande voet.

Onlangs kreeg de kantonrechter te Haarlem een vergelijkbare zaak voor gezet. Een werknemer was op staande voet ontslagen wegens het eten van een cashewnootje uit een open bakje van een uit een vliegtuig retour gekomen trolley. Ook dit ontslag vocht de werknemer aan. Immers, zo'n ontslag kan verstrekende gevolgen hebben voor de werknemer. Als het ontslag op staande voet in stand blijft krijgt hij geen WW-uitkering. De kantonrechter oordeelde dat een dergelijke overtreding niet kan worden goedgepraat, ook al omdat de werkgever een duidelijk en stringent beleid hierop voerde. Maar vaststond dat het bakje noten zou worden weggegooid en dat de gevolgen voor de werknemer van dien aard waren dat een dergelijke vergaande maatregel niet in stand kon blijven.

Hoe een ontslag op staande voet later wordt beoordeeld door een rechter is lang niet zeker.

In ieder geval is duidelijk, dat u bij de afweging of u wilt overgaan tot een ontslag op staande voet van de werknemer niet alleen moet kijken naar de aard van de overtreding van de werknemer maar ook naar de overige omstandigheden van het geval, *in onderling verband en samenhang*. Daaronder vallen de aard van de dienstbetrekking, de duur ervan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld. Ook spelen persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem kunnen hebben een rol.

Een vrachtwagenchauffeur die ook goederen tegen betaling aflevert, draagt een door hem ontvangen bedrag van € 1.800,00 niet af maar zet op de afleverbon die hij aan zijn

werkgever geeft 'afrekening volgt'. In het weekeinde schrijft de vrouw van de werknemer aan de werkgever een brief waarin zij dit met excuses uit de doeken doet en een voorstel tot terugbetaling doet. De werknemer wordt de dag na ontvangst van die brief uitgenodigd voor een gesprek, en betaalt de € 1.800,00 alsnog aan de werkgever. De volgende dag volgt ontslag op staande voet wegens verduistering. Tijdens het onderzoek van de rechter blijkt de slechte financiële situatie waarin de werknemer verkeerde, de komende oplossing daarvan, het geven van openheid voordat de werkgever de verduistering ontdekte, de intentie van de werknemer die niet op blijvend achterhouden van het geld was gericht, het meteen terugbetalen ervan, de duur van het dienstverband etc. Onder die omstandigheden is een ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd. U doet er daarom verstandig aan om niet te snel over te gaan tot een ontslag op staande voet maar eerst alle omstandigheden af te wegen.

Van Veen Advocaten organiseert een seminar over dit onderwerp op 24 april 2008. Mocht u hiervoor belangstelling hebben dan kunt u contact opnemen met mr Wurfbain, tel: 0318 – 68 78 96, email: j.wurfbain@vanveen.com