

Ontslag op staande voet, niet altijd goed

Wat wellicht voor u als werkgever zonder meer reden is voor een ontslag op staande voet, is dat niet noodzakelijk ook voor een rechter. En het is uiteindelijk de rechter die beslist of er sprake is van "dringende redenen" of, zoals dat sinds 1 juli 2015 heet, "ernstig verwijtbaar handelen" door de werknemer. Wat ogenschijnlijk zeker een grond is om een werknemer er zonder pardon uit te gooien, is dat vaak voor een rechter niet.

De rechter is hiermee terughoudend. Het uitgangspunt is, dat ontslag op staande voet het zwaarste arbeidsrechtelijke sanctiemiddel is en dat er dus niet te licht naar gegrepen mag worden. Zo bleek het ontslag op staande voet dat een werknemer kreeg nadat hij op het terrein van een klant had geürineerd, in een wagen van zijn werkgever waarin hij vleesproducten vervoerde, niet terecht.

Wat was er aan de hand?

In deze uitspraak uit 2004 (Kantonrechter Lelystad, 25 februari 2004) ging het over een werknemer die werkte als chauffeur bij een vleesverwerkend bedrijf. Op een dag moest hij vleesproducten afleveren bij een klant, Holland Casino. Bij het afleveren van die producten plaste de chauffeur in een leeg voedingsmiddelenkrat.

De werkgever ontsloeg de chauffeur op staande voet en wees op het feit dat de gevolgen enorm hadden kunnen zijn, aangezien Holland Casino de relatie met het bedrijf naar aanleiding van het incident had willen verbreken. Zij had alleen van beëindiging van het contract afgezien nadat zij had gehoord dat de dader op staande voet was ontslagen.

De werknemer vocht het ontslag aan en stelde dat hij zich in een overmachtsituatie bevond, nu hij al een tijdje last had van zijn blaas.

Daardoor moest hij regelmatig en op ongecontroleerde momenten naar het toilet. Hij kon niet tijdig het toilet bereiken en had daarom in een leeg krat geplast. Hij heeft zijn excuses gemaakt aan Holland Casino, het krat mee naar buiten genomen en geleegd en had later direct aan zijn directe chef uitleg gegeven.

De kantonrechter gaf de werknemer gelijk en oordeelde dat de werknemer in dienst moest blijven. Hoe ongepast het gedrag van de chauffeur ook was, en hoezeer ook in strijd met de hygiëneregelgeving, nam de rechter aan dat de werknemer inderdaad uit nood en in paniek gehandeld had omdat hij zijn plas niet kon ophouden. Dat hij te lang met toiletbezoek gewacht had, was een inschattingsfout van de werknemer, die niet van voldoende gewicht was voor ontslag op staande voet. Dat

Holland Casino de relatie met de werkgever had willen beëindigen (maar dat uiteindelijk niet gedaan heeft) was volgens de kantonrechter een ondernemersrisico en geen reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Een berisping was volgens de rechter meer op zijn plaats geweest dan ontslag.

Wat leert u uit deze uitspraak?

Het is belangrijk, als u ontslag op staande voet overweegt, altijd eerst heel goed feitenonderzoek te doen. Een situatie die een duidelijk geval van ontslag op staande voet lijkt, kan dat bij nadere beschouwing wel eens heel goed niet zijn. Soms zijn er begrijpelijke redenen voor bepaald gedrag, zoals in deze zaak. Pleeg daarom ook altijd eerst hoor en wederhoor. Doe over dit alles echter ook weer niet al te lang, want ontslag op staande voet moet wel "onverwijld" worden gegeven. Deze uitspraak is alweer van enige tijd terug maar de Wet Werk en Zekerheid (het per 1 juli 2015 in werking getreden arbeidsrecht) heeft de regelgeving en rechtspraak er enkel maar ingewikkelder van gemaakt. Vraag dus altijd advies.



Carolien Brederije is partner bij Valegis Advocaten in Den Haag. Zij adviseert ondernemers uit binnen- en buitenland op het gebied van arbeidsrecht. Meer informatie: www.valegis.com, Twitter @ValegisLawyers, 088 - 319 60 00.