

# Ontslag op staande voet is méér dan een momentopname

**Uit de rechtspraak blijkt dat er hoge eisen worden gesteld aan de dringende reden voor het ontslag op staande voet. Voor de beoordeling van de dringende reden dient rekening te worden gehouden met de concrete omstandigheden van het geval. Feiten die in het verleden aan het ontslag zijn voorafgegaan, kunnen meewegen voor de beoordeling van de dringende reden. Maar hoe zit het met feiten die ná het ontslag op staande voet kenbaar zijn geworden? Dit artikel gaat aan de hand van een recente uitspraak van het gerechtshof te Den Haag nader in op deze aspecten van het ontslag op staande voet.**

De wet geeft in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (BW) een niet-limitatieve opsomming van gronden die als een dringende reden voor een ontslag op staande voet kunnen worden aangemerkt. Omstandigheden zijn dringend als redelijkerwijs niet kan worden gevegd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De dringende reden wordt zowel objectief als subjectief beoordeeld. De reden dient zowel objectief als subjectief dringend te zijn, wil het ontslag op staande voet als rechtsgeldig worden aangemerkt.

## Concrete omstandigheden

Objectief dringend zijn omstandigheden zoals omschreven in de artikelen 7:678 lid 2 en 7:679 lid 2 BW. Ook andere omstandigheden die niet in deze artikelen zijn opgesomd, kunnen als objectief dringend worden aangemerkt. Subjectief dringend is de reden als van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevegd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Bij de beoordeling van een dringende reden dienen volgens de rechtspraak de omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang in aanmerking te worden genomen. Het gevolg daarvan kan zijn dat een door de wetgever in de artikel 7:678 lid 2 en

7:679 lid 2 BW als objectief dringende reden omschreven omstandigheid uiteindelijk door de rechter niet als dringende reden voor het ontslag op staande voet wordt aangemerkt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn bij het ontslag op staande voet van een werknemer met een lang dienstverband, waarbij de gevolgen van het ontslag voor de werknemer persoonlijk zeer groot zijn. Een dergelijke situatie deed zich voor bij het ontslag op staande voet van een verkoopchef/plaatsvervangend bedrijfsleider van de Hema die op staande voet werd ontslagen na verduistering van twee flessen motorolie. Bij de beoordeling van de dringende reden bij dit ontslag op staande voet overwoog de Hoge Raad expliciet dat hierbij ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem hebben, in aanmerking dienen te worden genomen. In casu kwam door het ontslag op staande voet de in het kader van de vervroegde pensionering van de werknemer overeengekomen afvloeiingsvergoeding te vervallen. De werknemer was op dat moment reeds 57 jaar en 35 jaar in dienst bij de Hema. De Hoge Raad casseerde de uitspraak van de rechtbank, omdat deze onvoldoende was gemotiveerd, doordat niet was gebleken dat de rechtbank de per-

soonlijke omstandigheden van de werknemer in de motivering van het ontslag op staande voet had betrokken (Hoge Raad, 21 januari 2000, NJ 2000/190).

## Mededeling dringende reden

De dringende reden dient volgens de wet onverwijld te worden gegeven (zie artikel 677 lid 1 BW). Uit de rechtspraak blijkt dat dit moet worden geïnterpreteerd als: zo snel als redelijkerwijs mogelijk is. Er moet wel gelegenheid zijn voor het horen van de werknemer, voor nader onderzoek of bijvoorbeeld voor het inwinnen van advies bij een raadsman. Als na het bekend worden van de feiten niet voortvarend wordt gehandeld en te lang wordt gewacht met het geven van ontslag op staande voet, kan dit ertoe leiden dat het ontslag niet als subjectief dringend wordt aangemerkt (Hoge Raad, 15 februari 1980, NJ 1980/328).

De mededeling van de dringende reden moet volgens standaardrechtspraak zodanig geschieden dat het de wederpartij onmiddellijk glashelder is welke feiten en omstandigheden als dringende reden voor ontslag door de werkgever of de werknemer worden aangemerkt. Sinds de invoering van de Wet Flexibiliteit en zekerheid is de werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een schriftelijke opgave voor de reden van de opzegging te geven (zie artikel 7:669 BW).

## Eerdere feiten

Voor de beoordeling van de dringende reden voor het ontslag op staande voet mogen ook eerdere feiten worden meegewogen. Het is wel verstandig om die eerdere feiten ook bij de mededeling van de ontslagreden aan de wederpartij te melden. Als er immers geen nauw verband bestaat tussen de eerdere feiten en de ontslagreden, kan het gevolg daarvan zijn dat de wederpartij niet heeft kunnen begrijpen waarom tot het ontslag is besloten. Hiermee kan de wederpartij van de opzegger in zijn belangen zijn geschaad.

Eerdere feiten die op zichzelf als een onvoldoende dringende reden zouden kunnen worden aangemerkt, kunnen in een later stadium wel als zodanig worden aangemerkt indien deze zich na voorafgaande waarschuwing herhalen. Door een voorafgaande waarschuwing is immers duidelijk geworden welk gewicht aan bepaalde feiten of omstandigheden wordt toegekend (Hoge Raad, 12 juni 1953, NJ 1953/638). Voor de praktijk is van belang om in dit geval schriftelijk te waarschuwen en goed te motiveren

## TIP

### Motiveer de ontslaggronden

Het is verstandig om de dringende reden voor een ontslag op staande voet schriftelijk, en zo snel als redelijkerwijs na ontdekking van de dringende reden mogelijk is, aan de werknemer mede te delen. Daarbij is van belang om de gronden voor het ontslag zo volledig mogelijk te motiveren. Zo voorkomt u dat bepaalde gronden die op dat moment al wel bekend zijn niet voor het beoordelen van de dringende reden kunnen worden meegewogen. Daarbij is tevens van belang om bij de schriftelijke mededeling van die gronden op te merken dat elke grond afzonderlijk ook reeds als een dringende reden voor het ontslag op staande voet wordt aangemerkt. Dit om te voorkomen dat het hele samenspel van de ontslaggronden als dringende reden wordt aangemerkt en in een procedure dient te worden bewezen.



waarom bijvoorbeeld een bepaalde gedraging niet wordt getolereerd.

### Feiten na het ontslag

Feiten die na het ontslag bekend worden, kunnen volgens vaste rechtspraak voor de beoordeling van de dringende reden *niet* worden meegewogen. In zoverre is het ontslag op staande voet een momentopname. Feiten die eerst na het ontslag bekend worden, kunnen wellicht een nieuwe dringende reden voor een – nieuw – ontslag op staande voet opleveren. Onder omstandigheden kan het wellicht raadzaam zijn om in een dergelijk geval wederom op grond van nieuwe feiten op staande voet te ontslaan.

Voor het bewijs van de daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die

aanleiding voor de dringende reden zijn geweest, mag echter wél informatie worden meegewogen die later, bijvoorbeeld aan de hand van getuigenverklaringen, bekend is geworden.

### Recente hofuitspraak

Een taxichauffeur vergat een lichamelijk en geestelijk gehandicapte passagier thuis te brengen. Na een overnachting in het taxibusje ontdekte de taxichauffeur vijftien (!) uur later de passagier, die suikerpatiënt is en insuline gebruikt. Hij informeerde zijn werkgever op dat moment niet en leverde na de ontdekking de passagier niet onmiddellijk thuis af. Pas na een schoolrit werd de passagier naar huis gebracht, en eerst daarna legde de werknemer een summier verkla-

ring over het voorval bij zijn werkgever af. Het wekt geen verbazing dat dit ontslag op staande voet stand heeft gehouden. Het interessante van deze uitspraak is dat ook hier na de mededeling van de ontslaggrond nieuwe feiten aan het licht kwamen, namelijk de omstandigheid dat de opdrachtgever van het taxibedrijf niet langer gebruik wens- te te maken van de diensten van de werknemer. Volgens het hof was deze omstandigheid echter niet redengevend voor het ontslag op staande voet, omdat de ontslagbrief deze grond niet bevatte (Gerechtshof Den Haag, 27 april 2007, RAR 2007/116). ■

Mr. Robin Kötter  
kotter@kotteradvocaten.nl  
www.kotteradvocaten.nl

## ARBEIDSVOORWAARDEN NEW BUSINESS



# Voorkom dat creatieve mensen weglopen door een gebrek aan innovatie

**De carrière van de topmanager in bedrijven lijkt vaak belangrijker te zijn dan het bedrijfsbelang. Doordat er veel mutaties zijn in de bovenste drie 'lagen' van organisaties, wordt in sommige bedrijven nauwelijks een consistent beleid gevoerd als het gaat om new business development. Innovatie komt mede hierdoor niet tot stand. Innovatieve mensen lopen teleurstellingen op en verlaten het bedrijf. U kunt dat voorkomen door afspraken te maken die new business development beschermt tegen managementwisselingen en andere vormen van 'onheil'.**

Allereerst innovatie en new business development (NBD): wat bedoelen we daarmee? Natuurlijk zijn er ideeën nodig voor het ontstaan van vernieuwingen. Maar innovatie gaat verder. Met innovatie bedoelen wij de creatie en het vruchtbaar gebruik van 'het nieuwe'. We hebben het niet over een nieuwe spreadsheet, hoe behulpzaam en efficiëntieverhogend ook, maar over wezenlijke batengroei door new business. New business development is de term die we gebruiken om aan te geven dat innovatie niet alleen een nieuw product of dienst is: het kan ook een geheel nieuwe business zijn. Het ontwikkelen van new business vergt een behoorlijke inspanning. Zelden is innovatie iets dat 'gewoon gebeurt'.

### Gefrustreerd en ontmoedigd

Innovatie is vaak een zaak van lange(re) adem, zeker wanneer er op professionele wijze aan wordt gewerkt. De ambitie moet worden bepaald, een team gevormd, ideeën gegenereerd, business cases geschreven enzovoort. Het duurt even voordat er werkelijk iets nieuws tot stand is gebracht. Als een manager tussentijds iets anders gaat doen, wordt dit allemaal op het spel gezet.

Waarom? Omdat de nieuwe man of vrouw, die als opvolger komt, maar al te vaak andere ideeën heeft over innovatie. Of omdat die vindt dat het new business development team onvoldoende resultaat boekt. NBD-managers worden dan vervangen, of het hele team wordt op een zijspoor gezet. Of budgetten worden gedicimeerd. Het kan desastreus zijn voor het NBD-team. Mede door deze samenhangende factoren verlaten creatieve talentvolle mensen de organisatie. Ze zijn tegen die tijd vaak flink gefrustreerd en ontmoedigd. Ooit zei een bankmanager tegen mij: 'Bij je aanname zeggen ze dat ze ondernemende mensen willen. Je wordt er zelfs op getest. Maar vanaf de eerste dag dat je hier komt werken, wordt het ondernemerschap je afgeleerd.' In deze tijd van ontgroening, vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt is het haast onvoorstelbaar dat dit nog gebeurt.

### Duurzaamheid beleidskeuzes

Bedrijven zouden er goed aan doen hun focus te verleggen en leidinggevenden voor langere tijd te committeren. En als dat niet mogelijk is, kunnen er afspraken worden gemaakt over de duurzaamheid van beleids-

keuzes. Om de ontwikkeling van nieuwe businessmodellen, producten en diensten te borgen, zouden organisaties een 'new business-grondwet' kunnen opstellen. Het is een verspilling van tijd, talent, energie en geld als bij iedere managementwisseling het wiel weer opnieuw moet worden uitgevonden, of als de nieuwste managementgeur moet worden verspreid.

Bij de komst van een nieuwe manager of CEO zou hij of zij kunnen worden gevraagd te tekenen voor de voortzetting van dit beleid. Als er twijfels zijn over de vorderingen, dient eerst een evaluatieonderzoek te worden uitgevoerd. Dit soort acties behelst een vorm van erkenning van het belang van innovatie. De medewerkers die bereid zijn hun nek uit te steken door aan new business-initiatieven mee te doen, worden hiermee ook aangemoedigd om door te zetten. Een tussentijdse evaluatie kan nuttige informatie geven voor versterking van de innovatiefunctie.

### Innovatieve cultuur

De standvastigheid van een beleid gericht op new business development is zowel belangrijk voor het behalen van echte resultaten, als voor het ontwikkelen van een innovatieve cultuur. Het wordt naar mijn mening zwaar onderschat hoeveel impact een zwakke beleid op de organisatie heeft. ■

Betti Rockwell  
senioradviseur  
The Bridge business innovators  
bettirockwell@thebridge.nl