

Kerstborrel eindigt bij de rechter

Als deze column verschijnt, staat de zon hopelijk hoog aan de hemel en kunnen wij ons weer gaan verheugen op de traditionele haringparty's. De kerstborrel staat dus waarschijnlijk nog niet voor op uw netvlies. Toch werd op 18 april 2014 een uitspraak door de voorzieningenrechter van de Rechtbank Overijssel gewezen waarin de kerstborrel van 2013 centraal stond. Wat was er gebeurd?

In een jolige bui besloot een van de werknemers - na afloop van de borrel - een fiets van een collega te verplaatsen naar de andere kant van het terrein. De eigenaar van de fiets sloeg vervolgens alarm wegens diefstal. Enkele dagen later, bij het terugkijken van de camerabeelden bleek dat de collega de fiets enkel had verplaatst, en vervolgens op zijn eigen fiets naar huis was gegaan. Desondanks heeft de werkgever de "fietsendief" weer enige dagen later, na inwinnen van juridisch advies, op staande voet ontslagen.

Bij het ontslag heeft de werkgever een aantal fouten gemaakt die de werknemer heeft aangegrepen om zijn ontslag via de rechter aan te vechten. Allereerst ging het mis bij de opgave van de reden voor het ontslag. Werkgever noemde de ver-



Mr Iris van Rooij

Van Rappard / Van Rooij BV
Advocatuur voor ondernemers
Mathenesserdijk 410F
3026 GV Rotterdam
Postbus 6026
3002 AA Rotterdam
Tel.: 010 - 411 42 64
Fax: 010 - 225 10 61
vanrooij@vanrappard.com

meende diefstal in de opzeggingsbrief "het veiligstellen van een fiets" en was daarmee volgens de rechter niet voldoende duidelijk. De werkgever moet namelijk niet alleen de reden voor opzegging direct aan de werknemer melden (art. 7:677 BW), maar die reden moet voor de werknemer volgens vaste rechtspraak ook volkomen duidelijk zijn. Ontslag op staande voet is een zeer ingrijpende maatregel en de werknemer moet dus op zijn minst de achtergrond daarvan kunnen kennen.

Het is volgens de voorzieningenrechter dan ook voldoende aannemelijk dat een bodemrechter het gegeven ontslag vernietigt. Hij wijst de loonvordering van de werknemer dan ook toe - inclusief een verhoging van tien procent. Daardoor komt hij niet meer toe aan de tweede misser: het ontslag is onvoldoende onverwijld gegeven. Pas acht dagen na het incident is de werknemer ontslagen, terwijl vier dagen na het voorval (ook al erg laat), het onderzoek naar de "diefstal" met de camerabeelden al was afgerond.

Let dus als werkgever goed op bij een ontslag op staande voet. Dit moet onverwijld gebeuren, dus zo snel mogelijk na het incident dat tot het ontslag aanleiding geeft, maar daarbij moet ook een duidelijke reden worden opgegeven, zodat voor de werknemer over de grond voor het ontslag geen twijfel kan ontstaan. Daarbij is het vragen van juridisch advies natuurlijk altijd verstandig (en een acceptabele reden om even met het ontslag te wachten), maar ook dit moet tijdig gebeuren.

Ik wens een ieder veel borrelplezier zonder ontslag op staande voet incidenten toe.