



## **De Commissie van Beroep en het ontslag op staande voet**

Door: mr. A. Breunese

29 juni 2016

### **Inleiding**

De Commissie van Beroep is sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid niet meer bevoegd te oordelen over ontslagbesluiten in het onderwijs. Het is jammer dat de door de jaren heen opgebouwde expertise van de Commissie van Beroep van Onderwijsgeschillen op dit terrein dreigt te verdwijnen. De uitspraken van de Commissie over ontslagzaken hadden naast hun waarde voor de concrete geschillenbeslechting ook algemene waarde, voor het onderwijsveld. Zij vormden jurisprudentie en boden een handvat voor werknemers en werknemers voor de beoordeling van wat in de arbeidsverhouding toegestaan en niet toegestaan was.

Dat gold ook zeker voor een deelcategorie, namelijk het ontslag op staande voet dat naast een inhoudelijke kant ook een belangrijke formele kant kent.

Om deze expertise niet zo maar te laten verdwijnen wordt in dit artikel een overzicht gegeven van uitspraken van de Commissie van Beroep over beroepen tegen een ontslag op staande voet. Wat heeft de behandeling door de Commissies van Beroep ons geleerd over het ontslag van werknemers in het onderwijs en wat voor lessen kunnen hieruit voor de toekomst worden getrokken?

### **Commissie van Beroep en Wwz**

Zoals gezegd is door het inwerking treden van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 de Commissie van Beroep niet meer bevoegd om te oordelen over ontslagbesluiten. Het betreft opzeggingen die dateren van ná 30 juni 2015. Dit komt, kort gezegd, doordat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) is komen te vervallen.

Artikel 2 van het BBA zonderde het onderwijzend en docerend personeel werkzaam aan onderwijsinstellingen uit van de verplichte toestemmingsprocedure bij het UWV. Op grond van nadere regelgeving was eveneens uitgezonderd het personeel dat in een andere functie dan het geven van onderwijs was aangesteld of benoemd door bepaalde met name genoemde onderwijsinstellingen, indien dat personeel in beroep kon komen tegen beëindiging van het dienstverband bij een Commissie van Beroep. Doordat voor werknemers in het bijzonder onderwijs vanaf 1 juli 2015 de reguliere ontslagprocedure geldt (preventieve toetsing vooraf, afhankelijk van de ontslaggrond te verzoeken aan UWV of kantonrechter), heeft de wetgever geoordeeld dat er ook geen wettelijke grond meer is voor de bekostigingsvoorwaarde dat de instellingen van bijzonder onderwijs zich moeten aansluiten bij een Commissie van Beroep. Hierdoor zijn de bepalingen over de Commissies van Beroep en de verwijzingen naar die commissies in andere bepalingen uit de onderwijswetten komen te vervallen.

Dit betekent dat de voorheen in de onderwijswetten neergelegde bevoegdheid van de Commissie van Beroep om achteraf te oordelen over een ontslag per 1 juli 2015 is komen te vervallen. Wel blijft de Commissie op grond van de geldende sectorcao's bevoegd te oordelen over andere beslissingen van werkgever zoals bijvoorbeeld disciplinaire maatregelen, schorsingen, plaatsing van een functie in het rddf en overplaatsing.

### **Ontslag op staande voet**

Omdat dit om een veelomvattend terrein is, moeten wij ons beperken en schetsen wij in dit artikel een deelcategorie, het ontslag wegens een dringende reden, ook wel genoemd ontslag op staande voet. De procedure rond dit ontslag kent door de invoering van de Wet werk en zekerheid één

wijziging. Voorheen was het voor de werknemer mogelijk om buitengerechtelijk – dat wil zeggen zonder tussenkomst van de rechter - de vernietiging van een ontslag op staande voet in te roepen. Dit diende dan binnen zes maanden na het ontslag te gebeuren. Na het – tijdig – vernietigen van de opzegging kon de werknemer via een kort geding doorbetaling van loon en wedertewerkstelling vorderen met een beroep op de vernietiging van het ontslag op staande voet. Deze buitengerechtelijke actie is vervallen met de invoering van de Wwz. Onder het nieuwe recht dient de ontslagen werknemer altijd een procedure te starten bij de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen. Het verzoekschrift hiertoe moet binnen twee maanden na het moment van opzeggen worden ingediend. De mogelijkheid voor de werknemer om daarnaast in kort geding doorbetaling van het loon en wedertewerkstelling te vorderen blijft onverminderd bestaan. Verder staan voor de werkgever en de werknemer hoger beroep en cassatie open van de beslissing van de kantonrechter.

Een ontslag op staande voet is een zwaar middel. De werknemer wordt vanaf het ene op het andere moment zonder opzegtermijn op straat gezet en verliest op dat moment zijn aanspraak op salaris. Hij heeft dan geen aanspraak op een schadevergoeding en daarbij zijn er veelal gevolgen voor de werkloosheidsuitkeringen. Het is daarom dat er strenge eisen aan een dergelijk ontslag gesteld worden.

Het ontslag op staande voet vindt zijn grondslag in artikel 7:677 lid 1 BW: “1 Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.”

Een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet dus aan de volgende eisen voldoen: er moet een dringende reden voor ontslag zijn, het ontslag moet onverwijld gegeven zijn en de reden voor het ontslag moet onverwijld meegedeeld zijn.

In artikel 7:678 BW is aangegeven wat onder een dringende reden kan worden verstaan, namelijk zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Vervolgens worden in lid 2 van het artikel voorbeelden gegeven van wat onder een dringende reden verstaan kan worden, zoals diefstal van eigendom van de werkgever, hardnekkige werkweigering of grovelijk plichtsverzuim.

In de rechtspraak heeft de Hoge Raad nadere invulling aan het begrip dringende reden gegeven. Bij het bepalen of er een dringende reden is moeten omstandigheden van het geval gewogen worden. Het gaat dan om de aard en ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan, de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld en de persoonlijke omstandigheden, zoals de leeftijd van de werknemer en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben.

De Commissie van Beroep heeft een ontslag op staande voet ook langs deze maatlat gelegd.

### **Uitspraken van de Commissies van Beroep over ontslag op staande voet**

In het kader van dit artikel zijn de uitspraken van de Commissies van Beroep over de afgelopen tien jaar bezien. In deze periode hebben de verschillende Commissies van Beroep 38 uitspraken gedaan inzake een beroep tegen ontslag op staande voet. Van deze 38 zijn 21 beroepen gegrond verklaard en 17 ongegrond.

De Commissie van Beroep toetst deze ontslagen volgens een vast stramien.

Eerst wordt bevestigd welke feiten aan het ontslag ten grondslag worden gelegd en wordt bevestigd of deze feiten voldoende vaststaan. Dan wordt beoordeeld of deze feiten zodanig ernstig zijn dat deze tot ontslag op staande voet kunnen leiden, bij welk oordeel de Commissie ook de bijzondere omstandigheden van het geval betreft. Tot slot wordt bevestigd of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Hieronder zal op deze onderdelen verder worden ingegaan.

### **De feiten staan niet (voldoende) vast**

Als de feiten niet vast komen te staan valt daarmee de grond voor het ontslag op staande voet weg. [104373](#) Een werknemer wordt verweten dat hij zonder grond afwezig was. Dat de werkgever er streng op toezag dat de werknemer voor zijn afwezigheid een geldige reden had, is begrijpelijk. Echter, de werkgever had in de gegeven omstandigheden niet kunnen volstaan met het slechts eenmaal manen van de werknemer om de vereiste gegevens over te leggen. De werkgever had de werknemer een laatste maal in de gelegenheid moeten stellen om de vereiste gegevens over te leggen om zo helderheid over de reden van afwezigheid te kunnen krijgen. Aldus is niet vast komen te staan dat de afwezigheid van de werknemer ongeoorloofd was.

[104860](#) Het is weliswaar aannemelijk dat de werknemer zich onheus heeft uitgelaten tegenover zijn collega. Echter gezien de diversiteit van de afgelegde verklaringen, het ontbreken van ondersteunende verklaringen van andere collega's en de betwisting door de werknemer dat hij zich in de door de werkgever aangegeven zin heeft uitgelaten, kan niet worden vastgesteld dat sprake is geweest van zodanig ernstige bedreigingen dat dit een dringende reden zou kunnen opleveren voor een ontslag op staande voet.

In [102672](#) heeft een werknemer zich na betermelding weer ziek gemeld. De werkgever verlangt van de werknemer een schriftelijke verklaring van een arts waaruit moet blijken dat zij ziek is. De Commissie oordeelt dat de werkgever ten onrechte bewijslast voor ziekte bij de werknemer legt. De werkgever had controle dienen laten uitvoeren door de bedrijfsarts.

### **De feiten staan vast**

Als de feiten vaststaan moet worden beoordeeld of deze ernstig genoeg zijn om een ontslag op staande voet te dragen. Het gaat dan om de proportionaliteit van het ontslag.

In feite gaat het dan om een afweging van de ernst van de gedraging en de bijzondere omstandigheden van het geval. De bijzondere omstandigheden zijn dan vrijwel altijd een combinatie van factoren gelegen in de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Het betreft met name de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en de ingrijpende gevolgen van het ontslag (lees: verlies van inkomsten).

In [105806](#) wordt de leerkracht grensoverschrijdend gedrag verweten. Hij heeft zich in e-mailcontacten met studentes te amicaal en onvoldoende zakelijk uitgelaten, waardoor afbreuk is gedaan aan de professionele afstand die een docent dient te bewaren. Daarnaast is komen vast te staan dat de werknemer een relatie is aangegaan met een studente. Niet kan door de Commissie van Beroep worden vastgesteld dat sprake was van een intieme (seksuele) relatie, maar wel van een relatie die verder ging dan en niet paste binnen de professionele relatie docent-student. De vastgestelde feiten dienen te worden aangemerkt als onprofessioneel en grensoverschrijdend. Deze leveren echter in de gegeven omstandigheden geen dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Er is een tijdsverloop van meerdere jaren tussen de relatie en het bekend worden van die relatie bij de werkgever, en niet is gebleken van gecontinueerd gedrag. Daarbij was de werknemer lang bij de werkgever in dienst, hij functioneerde voorheen naar tevredenheid, hij zou over drie jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en hij zou door een ontslag op staande voet ernstig financieel benadeeld worden.

In [106427](#) heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen wegens bedrog in de vorm van fraude en valsheid in geschrifte. De werknemer heeft in het kader van een geschiktheidsverklaring een portfolio aangepast. Dat hij een eerdere, voor hem gunstiger, verklaring van een leidinggevende - ongewijzigd - in zijn portfolio heeft opgenomen, is niet aan te merken als fraude. Wat betreft de in het portfolio opgenomen 360 graden feedback staan de verklaringen van de werknemer en de werkgever lijnrecht tegenover elkaar en is niet komen vast te staan dat de werknemer de feedback valselijk heeft opgemaakt. De werkgever heeft deze redenen dan ook niet in redelijkheid als dringende reden aan het ontslag ten grondslag kunnen leggen. Eigenlijk een combinatie van feiten die niet ernstig genoeg zijn en feiten die niet voldoende vaststaan.

[103381](#) Een werknemer is reeds ontslagen. Hij neemt vervolgens in de opzegtermijn contact op met een leerlinge, hetgeen hem verboden was. Niet voldaan is aan het vereiste van een ontslag wegens dringende redenen, te weten dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Aan de werknemer was immers al ontslag wegens

plichtsverzuim aangezegd en hij was geschorst tot de ingangsdatum van het ontslag, zodat het eventueel opnemen van contact niet al te zwaar kon worden aangerekend.

#### *Diefstal ([103462](#))*

De werknemer had vier leggers (vierkante ijzeren staven) van de werkplaats op school meegenomen. Nadat deze gemist werden, heeft de werknemer ze weer teruggebracht. De Commissie acht het niet onbegrijpelijk dat, zeker gezien de vertrouwensfunctie die de werknemer vervult (conciërge), de werkgever een maatregel heeft willen nemen, maar oordeelt dat, gelet op alle omstandigheden van het geval, waaronder de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en de ingrijpende gevolgen van het ontslag voor de werknemer, het vergrijp onvoldoende ernstig is om een ingrijpende maatregel als een ontslag op staande voet te kunnen dragen.

In [102983](#) heeft een werknemer 100 euro weggenomen uit de kluis. Dat dit geld door hem gebruikt is voor schooluitgaven blijkt nergens uit. Er is dan sprake van verduistering waarop ontslag kon volgen. De Commissie overweegt hier: “de Commissie kan zich indenken dat het vertrouwen van de werkgever in de werknemer is weggefallen, temeer nu de functie van conciërge volledige integriteit vereist”. De Commissie van Beroep achtte het beroep tegen het ontslag op staande voet ongegrond. Zo ook in [103104](#) waarbij een werknemer het saldo op haar pasje waarmee betalingen binnen de instelling kunnen worden gedaan, heeft opgehoogd, terwijl dit na waarschuwing door de werkgever nog eens drie maal is gebeurd. Het gaat steeds om relatief geringe bedragen maar de Commissie overweegt dat dat niet aan de ernst van de overtreding afdoet. In [104942](#) wordt 120 euro weggenomen, in [103114](#) een laptop, in [105027](#) wordt een telefoon meegenomen en doorverkocht en in [105205](#) worden 27 laptops weggenomen. In al deze gevallen was het beroep ongegrond.

#### *Ziekte*

In geval de werknemer ziek is mag hij ondanks het wettelijk verbod op ontslag tijdens de eerste twee ziektejaren in beginsel wel ontslagen worden wegens een dringende reden (artikel 670a lid 2 onder c BW). In [103768](#) heeft de werknemer onvoldoende meegewerkt aan re-integratie en wordt daarom ontslagen. Maar, zo oordeelt de Commissie, een ontslag als hier aan de orde dient een ultimatum remedium te zijn. Daarbij moet de werknemer een laatste kans worden geboden waarbij hij gewaarschuwd moet worden voor de eventuele gevolgen van zijn handelen. De werkgever heeft verzuimd de werknemer zo een laatste waarschuwing te geven en daarom is er onvoldoende basis voor een ontslag op staande voet.

In [104117](#) heeft de werknemster erkend dat zij zich meerdere malen te laat heeft ziek gemeld dan wel te laat op school is verschenen. Gebleken is dat de werknemster (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was en een zware kuur volgde met als één van de bijwerkingen zware vermoeidheidsklachten. Hierdoor kan niet staande worden gehouden dat er sprake is van dermate ernstig opeenvolgend plichtsverzuim dat van de werkgever niet langer gevegd kan worden het dienstverband te laten voortduren. Daarbij is onvoldoende gebleken dat de werkgever bij het geven van ontslag voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden en belangen van werknemster.

#### *Belangenverstremgeling ([104286](#))*

De inkoopprocedures voor ICT apparatuur op de instelling zijn ondoorzichtig en voldoen niet aan de daaraan te stellen zorgvuldigheidseisen. De werkgever heeft in redelijkheid de conclusie kunnen trekken dat de schijn van belangenverstremgeling werd gewekt, maar de ontslagen werknemer was niet als enige verantwoordelijk. Ook zijn meerderen hadden een taak bij het correct verlopen van de inkoopprocedure. Het is dan niet redelijk de gevolgen alleen bij de werknemer neer te leggen.

#### *(Examen)fraude*

Fraude door een werknemer die zich afspeelt met examens wordt ook door de Commissie als zeer ernstig beoordeeld.

In [105470](#) heeft de formele afronding van een praktijkexamen niet op de voorgeschreven wijze plaatsgevonden. Zo is het examenformulier op verschillende tijdstippen ingevuld. Het geheel overziend is het handelen van de werknemer aan te merken als plichtsverzuim. Het gepleegde

plichtsverzuim is echter, mede gelet op de lange duur van het dienstverband en de voor het overige onberispelijke staat van dienst van de werknemer, naar aard en omvang niet zodanig ernstig, dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. De Commissie oordeelde anders in [105014](#) waarbij een docent examenfraude heeft gepleegd door geen examens af te nemen maar wel cijfers aan de administratie door te geven en in [105492](#) in welk geval de werknemer wijzigingen in reeds gemaakte examens heeft aangebracht waardoor leerlingen hogere cijfers kregen. In deze twee gevallen wogen de bijzondere omstandigheden niet op tegen de ernst van het verzuim.

Een andere vorm van fraude deed zich voor bij een werknemster die bij haar sollicitatie stelde dat zij een MBA-opleiding had gevolgd. Gaande het dienstverband blijkt dit niet juist. De werknemer heeft door het verstrekken van onjuiste inlichtingen over het bezit van het diploma en het volharden in deze onwaarheid het noodzakelijke vertrouwen van de werkgever naar het oordeel van de Commissie zodanig geschonden dat van de werkgever niet gevergd kon worden dat deze de arbeidsverhouding zou laten voortduren ([103108](#)).

#### *(Niet juist) vervullen werkzaamheden*

In [105600](#) heeft de werknemer van een agrarische school geweigerd bepaalde vergaderingen bij de te wonen. Pas op de zitting heeft de werkgever onderbouwd waarom het van belang zou zijn dat werknemster (waarmee ook in het verleden andere afspraken waren gemaakt) alle vergaderingen, ook tijdens het oogstseizoen, zou moeten bijwonen. De werkgever had moeten proberen het conflict op een ander niveau binnen de organisatie op te lossen alvorens over te gaan tot het opleggen van de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie. Van enige poging in die richting is niet gebleken. In dit uitzonderlijke geval moet het beginsel dat hardnekkige werkweigering aanleiding vormt voor het verlenen van ontslag op staande voet uitzondering lijden.

[105625](#) De werknemer was na een ziekteperiode bezig met re-integratie in een voor hem nieuwe functie en er was nog overleg over zijn functie-invulling. Hij wilde zich op een gesprek met zijn coach gedegen voorbereiden en besloot dit thuis te doen. Tegen de achtergrond van een drietal eerdere incidenten, was dit voor de werkgever de druppel die de emmer deed overlopen. Overwogen wordt dat wanneer de werkgever andere verwachtingen had van de werknemer, hij dit duidelijk had moeten maken. De door de werkgever genoemde drie incidenten leveren afzonderlijk noch in samenhang met het niet op het werk verschijnen op twee dagen een dringende reden voor ontslag op. Hierbij weegt tevens mee dat de werknemer 36 jaar naar tevredenheid heeft gefunctioneerd.

[106383](#) De werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij volgens de werkgever tijdens en na een excursie (in de bus en op school) herhaald en op hardhandige wijze een leerling heeft vastgepakt bij diens arm, keel en nek. Vast is komen te staan dat de werknemer de betreffende leerling verscheidene keren bij zijn arm heeft vastgepakt. In de bus was hiervoor, gezien de onoverzichtelijke situatie, voldoende aanleiding, maar op school niet. Voor het nemen van een (lichte disciplinaire) maatregel was op zichzelf genomen plaats. Maar het handelen van de werknemer levert, alle omstandigheden in aanmerking genomen, geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. Tot die omstandigheden behoort dat de docent gedurende zijn ruim dertigjarig dienstverband niet eerder betrokken geweest is bij soortgelijke incidenten.

In [103200](#) is een werknemer regelmatig zonder geldige reden afwezig geweest en hij heeft hiervoor een waarschuwing gekregen. Als hij weer zonder geldige reden wegblijft en pas reageert als de school navraag doet is de maat vol. De Commissie vindt dit voldoende reden voor ontslag op staande voet.

#### *Grensoverschrijdend gedrag*

Tegen een werknemer zijn door studentes twee klachten ingediend. De klachten zijn gegrond verklaard. De werknemer toont ernstig grensoverschrijdend gedrag naar studentes en heeft een feitelijke situatie gecreëerd waarin hij niet meer kan werken. De Commissie acht het gegeven ontslag op staande voet onder deze omstandigheden juist ([103481](#)). In [103585](#) is een werknemer, docent, verantwoordelijk voor het aannemen van mededocenten. Hij vraagt en krijgt hiervoor van deze docenten vergoedingen die afhankelijk zijn van het aantal door hen gewekte uren. De werknemer heeft het onderscheid tussen zijn belang en dat van de werkgever veronachtzaamd en dit is voldoende ernstig om tot ontslag op staande voet te besluiten, aldus de Commissie van Beroep.



De werknemer is door de werkgever gewaarschuwd in verband met onder invloed van alcohol lesgeven. Hij is van plan op termijn met medicatie te starten maar intussen vervalt hij in herhaling. Hij had eerder maatregelen moeten nemen en door behandeling voor zich uit te schuiven heeft hij het risico van herhaling van zijn gedrag genomen. Dit is voldoende reden voor ontslag op staande voet ([104001](#)).

In [104364](#) is een docent (vo) een seksuele relatie aangegaan met een leerlinge. Hij bekent dit aan de rector en ontslag op staande voet volgt. De Commissie acht de overtreding van docent dermate ernstig dat ontslag op staande voet niet onredelijk wordt geacht.

In [105083](#) is de werknemer op staande voet ontslagen omdat hij zich niet op correcte wijze had ziek gemeld, omdat hij ondanks deze ziekmelding en zonder toestemming op studiereis is gegaan en omdat hij al langer zonder toestemming of studieverlof op de vrijdag geen werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht. De ernst van deze feiten leveren, in samenhang beschouwd, een dringende reden op voor een ontslag op staande voet. In [105927](#) heeft de werknemer zich onmogelijk gemaakt door het zenden van e-mails met ongepaste inhoud aan zijn afdelingsdirecteur en aan de beide leden van het College van Bestuur. Daarbij heeft hij ook een voorstel gevoegd voor een door de voorzitter van het College van Bestuur te ondertekenen ontslagbrief van een ander lid van het CvB. De Commissie acht dit van een zodanige ernst dat ontslag op staande voet niet onredelijk wordt geacht.

### Conclusie

De proportionaliteit van het ontslag valt uiteen in, als het ware, twee beoordelingen door de Commissie. Ten eerste ligt de vraag voor of de feiten die vaststaan zo ernstig zijn dat deze ontslag rechtvaardigen. Daarnaast dient de vraag beantwoord te worden of er bijzondere omstandigheden (lees: persoonlijke omstandigheden) zijn die tot het oordeel kunnen leiden dat ondanks het gepleegde plichtsverzuim ontslag op staande voet niet redelijk is.

In tal van uitspraken van de Commissie wordt overwogen dat er weliswaar sprake is van financiële gevolgen voor de werknemer, en dat deze goed heeft gefunctioneerd, maar dat de verweten gedraging vanwege de aard en de ernst daarvan een dringende reden oplevert, op grond waarvan van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In deze zaken acht de Commissie de overtreding van de werknemer blijkbaar zo ernstig dat een uitgebreide belangenafweging niet wordt gemaakt. Dit valt met name te zien in ontslagen wegens fraude, diefstal, verduistering en grensoverschrijdend gedrag.

Is de ernst van het verzuim minder dan wordt in het algemeen ook meer aandacht besteed aan overwegingen over de bijzondere omstandigheden van de werknemer.

Je zou kunnen zeggen dat de afweging tussen ernst van de feiten en de bijzondere omstandigheden het karakter van communicerende vaten heeft.

### De onverwijldheid

In acht van de 21 gegronde beroepen oordeelde de Commissies dat het ontslag niet onverwijld is meegedeeld.

Onverwijld is in het dagelijks spraakgebruik: meteen. Is er volgens de werkgever een dringende reden voor ontslag, dan kan hij niet wachten met ontslag geven, maar dat moet hij dan onverwijld doen. Aan dit begrip is door de jaren heen in de rechtspraak invulling gegeven. Onverwijld betekent “snel”, maar weer niet “onmiddellijk”. Ontdekt een werkgever dat er sprake is van een dringende reden dan is het niet onlogisch als hij goed checkt of hij alle van belang zijnde gegevens kent en ook kan het zorgvuldig zijn om de werknemer eerst te horen. Maar wat is nu precies de ruimte tussen onverwijld en onmiddellijk?

In de praktijk is hieraan, in navolging van de HR, invulling gegeven door de Commissie van Beroep. De Commissie vindt een ontslag niet onverwijld gegeven als de feiten bekend zijn en de werkgever dan nog enkele dagen wacht voordat hij actie onderneemt. (zaaknummers [102110](#), [102120](#), [106438](#) en [106589](#)). De werkgever moet voortvarend handelen ([103484](#)) en enkele maanden wachten nadat de feiten bekend zijn geworden kan zeker niet ([105077](#)). Lang wachten voordat met een onderzoek wordt gestart en de werknemer nogmaals in de gelegenheid stellen om binnen veertien dagen te reageren is ook niet voortvarend handelen ([105789](#)), terwijl het bieden van een verweertermijn

tegen het voorgenomen ontslag en het hanteren van een opzegtermijn van drie maanden zich ook niet juist verhouden met een onverwijld gegeven ontslag ([105933/106589](#)).

Een ontslag is daarentegen wel onverwijld gegeven als het ontslag wordt gegeven een dag na kennisneming van de feiten die tot het ontslag leiden ([106852/105014](#)). Ook voldoende wordt geacht dat bij verdenking van fraude eerst een onderzoek wordt opgestart. Nadat het resultaat van het onderzoek bekend wordt, volgt ontslag binnen een dag ([106593](#)). In [105927](#) wachtte de werkgever, nadat de werknemer drie e-mails met ongepaste inhoud aan de werkgever had gezonden, twee dagen om in gesprek te komen met de werknemer. Nadat deze niet op de afspraak verscheen en naar huis ging ontsloeg de werkgever hem (niet op deze grond overigens) op staande voet. De Commissie acht dit ontslag onverwijld gegeven. Zo ook in [104942](#), waarbij sprake was van een min of meer gelijke situatie, waarbij de werkgever twee dagen na kennisname van fraude in gesprek raakte met de werknemer.

In [105492](#) heeft de werkgever na kennisneming van examenfraude een onderzoek ingesteld. Na rapportage is eerst twee dagen gewacht op terugkeer van de werknemer, die elders verbleef. Vervolgens is na het gesprek met de werknemer, dat op vrijdag was, aanvullend onderzoek gedaan en is de werknemer de maandag daarop ontslagen. Volgens de Commissie heeft de werkgever het onderzoek voortvarend ter hand genomen en daarvoor niet meer tijd genomen dan strikt noodzakelijk was, zodat het ontslag onverwijld gegeven is.

In het geval dat de werkgever het ontslag heeft gegeven een dag nadat de verduistering van laptops was geconstateerd en twee dagen na de constatering dat de werknemer hiervoor verantwoordelijk was achtte de Commissie het ontslag onverwijld gegeven ([105205](#)).

In [105083](#) heeft de werkgever nadat hij bekend is geworden met de onrechtmatige afwezigheid van de werknemer op het werk eerst juridisch advies ingewonnen en twee dagen later heeft hij de werknemer gehoord. Een dag later, dus in totaal drie dagen nadat de onrechtmatige afwezigheid bij de werkgever bekend was, is ontslag op staande voet gegeven. De Commissie achtte ook in dit geval het ontslag onverwijld gegeven. [104364](#): Een werknemer bekent een seksuele relatie met een leerlinge en neemt dan onmiddellijk ontslag. Vier dagen later trekt hij zijn ontslagname in waarop de werkgever meteen overgaat tot ontslag op staande voet. De Commissie is van oordeel dat de werknemer er geen beroep op kan doen dat het ontslag niet onverwijld zou zijn verleend. In [103585](#) heeft de werkgever geruchten over de werknemer gehoord in maart. Vervolgens gaat hij in juli over tot een onderzoek. Zodra de conclusie van het onderzoek bekend is ontslaat hij de werknemer. De Commissie geeft aan dat de werkgever wellicht eerder onderzoek had kunnen starten, maar feitelijk was hij van de precieze situatie pas op de hoogte na het onderzoek. Daarmee heeft de werkgever met het ontslag op staande voet niet onjuist gehandeld.

[103481](#): Als een klachtencommissie uitspraak doet en vaststelt dat de werknemer grensoverschrijdend gedrag naar verschillende studentes heeft vertoond gaat de werkgever een dag later tot ontslag op staande voet over. De Commissie vindt dit onverwijld.

In [103014](#) bereiken de werkgever signalen over fraude door een of meer werknemers met pasjes van de werkgever. De werkgever heeft in een afdelingsvergadering de regels over het gebruik van de pasjes in herinnering geroepen. Daarna is een onderzoek gestart en na kennisneming van de conclusie hiervan gaat de werkgever een dag later over tot ontslag op staande voet. De Commissie merkt op dat wellicht eerder had kunnen worden ingegrepen, maar dat de werkgever wel na kennisneming van de feiten voldoende snel heeft ingegrepen.

## Conclusie

De vraag die hiervoor is gesteld, was wat nu precies de ruimte is tussen onverwijld en onmiddellijk. Uit de uitspraken van de Commissie van Beroep blijkt dat het in het algemeen gebillijkt wordt als de werkgever bij verdenking van een werknemer van plichtsverzuim eerst een onderzoek naar de feiten wil plegen. Dit onderzoek moet voortvarend ter hand worden genomen en als de feiten eenmaal bekend zijn moet snel worden gehandeld. Enkele dagen uitstel om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn/haar visie naar voren te brengen zijn ook toegestaan als de werknemer of werkgever niet meteen beschikbaar is, maar meer dan drie dagen zal de werkgever, wil hij veilig zijn, toch niet moeten nemen om de verlening van het ontslag nog onverwijld te laten zijn.

### **Tot slot**

Uit de behandelde beroepen blijkt zoals gezegd, dat 21 van de 38 beroepen tegen een ontslag op staande voet gegrond zijn verklaard, dat is ongeveer 55%.

Dat betekent dat een ontslag op staande voet in meer dan de helft van de gevallen geen stand houdt. Van de gegronde beroepen zijn acht gegrond omdat deze niet tijdig zijn gegeven en bij vier stonden de feiten onvoldoende vast. Derhalve heeft slechts in negen van de 21 zaken een inhoudelijke afweging van de vastgestelde feiten plaats gehad.

Als er een les getrokken kan worden uit de uitspraken van de Commissie van Beroep over ontslag op staande voet, is het dat een werkgever voordat hij tot een dergelijke noodmaatregel overgaat, zich zorgvuldig dient af te vragen of hij na ontdekking van de reden voor ontslag snel genoeg heeft gehandeld en daarbij of hij de feiten die ten grondslag worden gelegd aan het ontslag voldoende heeft kunnen vaststellen. Ontslag op staande voet is een noodmaatregel en moet alleen worden toegepast als het echt niet anders kan!