

Ernstige misdragingen bij opdrachtgever leiden tot direct ontslag

Werknemers die op staande voet worden ontslagen, stappen in vrijwel alle gevallen naar de rechter. Daarom is het belangrijk dat er geen discussie meer over de feiten kan worden gevoerd en de aard en ernst voldoende duidelijk is.



Foto: Koos Groenewold

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een uitzendkracht werkzaam in het verzekeringswezen heeft zich schuldig gemaakt aan frauduleus handelen. Hij is door de opdrachtgever weggestuurd en daarna op staande voet ontslagen door het uitzendbureau. De Kantonrechter heeft het vernietigingsverzoek van de uitzendkracht afgewezen. Een van de overwegingen daarbij was dat de dringende reden die voor de opdrachtgever aanleiding was de uitzendkracht weg te sturen, ook voor het uitzendbureau als dringende reden kon worden aangemerkt. De uitzendkracht had daarover geen ander standpunt ingenomen bij de procedure bij de Kantonrechter. In hoger beroep tracht hij dat punt alsnog onderuit te halen door aan te geven dat een opdrachtgever relatief gemakkelijk tot beëindiging van een opdracht kan overgaan. Omdat een uitzendbureau over meer opdrachtgevers beschikt, zou hij nog best bij een andere opdrachtgever kunnen worden geplaatst.

De beslissing

In hoger beroep heeft het Hof aangegeven dat het uitzendbureau als werkgever de partij is die het ontslag verleent. Het uitzendbureau heeft voldoende voortvarend gehandeld vanaf het moment dat de opdrachtgever de dringende reden aankaartte. Dat er al een onderzoeksperiode vooraf is gegaan aan de eerste melding door de opdrachtgever is niet bepalend voor het beslismoment door het uitzendbureau over het ontslag op staande voet. Het feitencomplex, dat zich geheel bij de opdrachtgever heeft afgespeeld - namelijk de betrokkenheid bij fraude - was volgens het Hof dermate zwaar dat dit kon worden aangemerkt als dringende reden. En daarmee is het ontslag op staande voet gerechtvaardigd. Het Hof

betreft daar wel bij dat het uitzendbureau een uitzendkracht met dit gedrag bij geen enkele andere opdrachtgever kan plaatsen.

Gerechtshof Arnhem/Leeuwarden d.d. 28 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:1674

COMMENTAAR:

De formeel werkgever, het uitzendbureau, krijgt de berichten over gedragingen en misdragingen nooit uit eerste hand, maar altijd van de opdrachtgever onder wiens toezicht en leiding wordt gewerkt. Het is dan zaak om zo snel mogelijk een eenduidig verhaal over de feiten rond te krijgen. Het uitzendbureau doet er goed aan om de opdrachtgever te betrekken bij de vervolggesprekken met de uitzendkracht. Door de opdrachtgever ook te laten deelnemen aan de hoor en wederhoor met de uitzendkracht blijft er uiteindelijk maar een versie van het verhaal over de gang van zaken over. Zodra precies duidelijk is wat zich bij de opdrachtgever heeft afgespeeld, kan het besluit over de maatregel worden genomen. Het uitzendbureau kan dan de afweging maken of de gedragingen bij die opdrachtgever ook bij andere opdrachtgevers als onwenselijk worden beschouwd. Hoe ernstiger de misdragingen, hoe kleiner de kans dat er nog met succes een andere plaatsing kan worden gerealiseerd.

In vrijwel alle gevallen zal een op staande voet ontslagen werknemer naar de rechter stappen. Hij heeft niets te verliezen, behalve het risico van een proceskostenveroordeling. Daarom is het belangrijk dat er geen discussie meer over de feiten kan worden gevoerd en de aard en ernst voldoende duidelijk is. **X**