



## Ontslag op staande voet bij een bagatelzaak

Zweedse balletjes, angebroken flesjes water en nootjes, een donut, een plastic tasje, 50 cent, tompouces, kopjes koffie, etenswaren die over de datum zijn: allemaal zaken van geringe waarde. Rechtvaardigt het ongeoorloofd meenemen c.q. opeten ervan door een werknemer desondanks ontslag op staande voet? Dit soort ontslagen noemt men ook wel *bagatelzaken*: ontslagen vanwege diefstal of het zich toe-eigenen van artikelen of producten met geringe of verwaarloosbare waarde. Zulke ontslagen komen met regelmaat voor en leiden soms tot verbolgen of verbaasde reacties.

Duidelijk is dat ontslag op staande voet ook bij dit type zaken wel degelijk gerechtvaardigd kan zijn, zelfs als de werknemer al jarenlang van onbesproken gedrag is. Dat heeft de Hoge Raad al geruime tijd geleden bevestigd. Rechtspraak laat echter ook zien dat bagatelontslagen het bij de rechter niet altijd redden. Dat maakt het voor een werkgever lastig om in te schatten of een ontslag op staande voet stand zal houden. Toch zijn in de rechtspraak wel ankerpunten te ontwaren die je als werkgever in het achterhoofd kunt houden.

### Helder en kenbaar beleid

Allereerst is *duidelijk beleid* van groot belang: voor werknemers moet glashelder zijn dat er een zero-tolerancebeleid is. Dus dat het wegnemen of zich toe-eigenen van goederen van de werkgever, óók als ze geen of geringe waarde hebben, niet wordt getolereerd én leidt tot ontslag op staande voet. Communiceer dus niet alleen de norm (het

mag niet, ook niet bij geringe waarde), maar ook het gevolg (ontslag). Zorg bovendien dat er in het beleid geen onduidelijkheid bestaat over wat wel en niet is toegestaan. Het beleid moet daarnaast *duidelijk kenbaar* zijn voor werknemers. Bijvoorbeeld via een toelichting op een personeelsbijeenkomst, reglementen, intranet of het opnemen van het beleid als bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Ook wordt verwacht dat zero-tolerancebeleid regelmatig opnieuw onder de aandacht wordt gebracht. Verder geldt *practice what you preach*: consequente handhaving is essentieel.

### Persoonlijke omstandigheden

Dat betekent echter niet dat geen enkele persoonlijke toets meer zou moeten worden toegepast. Rechtspraak maakt duidelijk dat de werkgever bij zijn beslissing oog moet hebben voor persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de financiële gevolgen van een ontslag op staande voet. Die persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld uitzonderlijk stressvolle privéomstandigheden) en ook de financiële gevolgen (bijvoorbeeld de impact voor een alleenstaand ouder die door het ontslag niet in aanmerking komt voor WW) kunnen ertoe leiden dat een ontslag op staande voet toch als een te zware sanctie wordt gezien door de rechter.



**Suzan Wolters**  
advocaat arbeidsrecht & privacyrecht bij Banning N.V.