

قانون يگانه مدافع حقوق حقۀ کارگران

مقاله زير به قلم حقوقدان جوان - استاد حقوق جناب پرويز صميم به زبان هالندی به رشته تحرير آمده که در آن حقوق کاروکارگرازدید قوانین دولت شاهی هالند به تفصیل توضیح و تشریح گردیده است.

انجمن سراسری حقوقدانان افغانستان امید وار است تا مضمون مذکور مورد استفاده دانشجویان حقوق و سایر هموطنان و همه علاقمندانی که به زبان هالندی دسترسی دارند مورد استفاده قرار گیرد.

DE WERKNEMER IN NEDERLAND HEEFT EEN BESCHERMER: DE WET

Het arbeidsrecht in Nederland biedt veel bescherming aan de werknemer. Te denken valt bijvoorbeeld aan de ontslagbescherming, waar veel waarde aan wordt gehecht. Tevens valt te denken aan – kort gezegd – loondoorbetaling, zwangerschaps- en ouderschapsverlof, arbeidsomstandigheden, collectieve arbeidsovereenkomsten en recht op scholing. De bescherming die de werknemer geniet heeft onder meer als gevolg dat hij niet zomaar kan worden ontslagen. De werkgever is immers gebonden aan de strenge voorwaarden waaraan dient te zijn voldaan alvorens hij de arbeidsovereenkomst met de werknemer kan beëindigen. Die bescherming is noodzakelijk, onder meer omdat de werkgever een sterkere maatschappelijke (en financiële) positie op de arbeidsmarkt heeft dan de werknemer. De werkgever heeft hierdoor veel macht, hetgeen feitelijk gevolgen kan hebben voor de werknemer. Zoals Montesquieu het treffend heeft geformuleerd: 'iedereen die macht heeft, zal de neiging hebben deze te misbruiken.' Dit geldt uiteraard ook voor de werkgevers.

Het vorenstaande betekent niet dat een tussen de werkgever en werknemer aangegane arbeidsovereenkomst nooit beëindigd mag worden. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, dat wil zeggen automatisch. Een andere manier waarop een arbeidsovereenkomst eindigt is het ontslag op staande voet. De andere wijzen waarop een arbeidsovereenkomst

beëindigt, laten we hier onbesproken. We gaan kort in op het ontslag op staande voet. Ontslag op staande voet is een ingrijpende maatregel (ofwel een ultimatum remedium), die de werkgever slechts als een uiterst middel mag gebruiken. De arbeidsovereenkomst mag in dat geval 'onmiddellijk' worden beëindigd.

Zo is voor ontslag op staande voet bijvoorbeeld vereist dat er sprake is van een dringende reden. De reden van het ontslag op staande voet moet zo dringend (ernstig) zijn dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden verlangd om de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer langer voort te zetten. Wat het vereiste van dringende reden betreft kunt u denken aan diefstal, verduistering, werkweigering, geweld, bedreiging en seksuele intimidatie. Niet elke, door de werkgever te bedenken, reden kan dus een gegronde, dringende reden zijn om de werknemer op staande voet te ontslaan. Het is overigens voor de werkgever vaak niet gemakkelijk om aan te tonen dat een reden als dringend kan worden gekwalificeerd.

Laten we als voorbeeld een recente uitspraak van de Rechtbank Den Haag bespreken. Het volgende was aan de hand.

De werkgever trekt snelle conclusies en krijgt een doelpunt tegen

Logisch redeneren en geen snelle conclusies trekken. Dit is waar de werkgever absoluut rekening mee moet houden, alvorens hij besluit tot ontslag op staande voet over te gaan.

Werkneemster Hannah (hierna) meldt zich ziek. De bedrijfsarts verklaart dat Hannah volledig arbeidsongeschikt is als gevolg van haar medische situatie. Dit betekent dat de werkgever haar loon voorlopig moet doorbetalen. Dit is wettelijk geregeld. Op enig moment schakelt de werkgever een bedrijfsrechercheur in, omdat Hannah volgens hem liegt over haar arbeidsongeschiktheid. De werkgever ontslaat haar vervolgens op staande voet. 'Hier is een dringende reden voor!', verklaart de werkgever. Hier voegt hij o.m. aan toe: uit het rapport van de bedrijfsrechercheur blijkt dat er helemaal geen sprake is van beperkingen en dat Hannah in staat is om allerlei spullen te sjouwen, haar auto te gebruiken en boodschappen te doen. Wat vindt de kantonrechter van dit 'betoog'?

Door de bedrijfsrechercheur zijn inderdaad heimelijk foto's gemaakt waarop te zien is dat Hannah vuilniszakken en boodschappentassen draagt en gebruikmaakt van haar auto. De vraag die in dit verband opkomt luidt: kan hieruit de conclusie worden getrokken dat Hannah liegt over haar arbeidsongeschiktheid? 'Nee', zegt de kantonrechter om de volgende redenen. In de eerste plaats heeft het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna UWV) in haar deskundigenoordeel, na een uitvoerig onderzoek waarbij Hannah door de verzekeringsgeneeskundige is onderzocht, vastgesteld dat Hannah volledig

arbeidsongeschikt is.¹ In de tweede plaats heeft ook de bedrijfsarts vastgesteld dat Hannah door fysieke en mentale klachten volledig arbeidsongeschikt is. In de derde plaats heeft de bedrijfsarts tijdens de periodieke evaluaties vastgesteld dat Hannah niet in staat is om haar eigen functie of andere, aangepaste, werkzaamheden uit te voeren. Dat haar situatie op enig moment zodanig was gewijzigd dat Hannah toen niet arbeidsongeschikt meer was is niet gebleken. Dat de rechercheur Hannah met een vuilniszak en met boodschappen heeft gezien kan daar onvoldoende aan afdoen. De rechercheur is immers geen arts, aldus de kantonrechter. Deze aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde reden is dan ook niet komen vast te staan. Onder meer om deze reden is geen sprake van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt.²

Uit het hierboven, kort weergegeven, vonnis van de Rechtbank Den Haag blijkt, zoals hiervoor aan de orde is gekomen, dat een dringende reden voor een ontslag op staande voet in Nederland niet snel wordt aangenomen of aanvaard door de rechter. Bent u een werkgever, dan is het van groot belang hier rekening mee te houden ingeval u besluit tot ontslag op staande voet van uw werknemer over te gaan. Bent u werknemer en krijgt u met een ontslag op staande voet te maken, dan is het van belang om het ontslag niet (snel) voor lief te nemen. Schakel een jurist in en laat u informeren en adviseren.

Parviz Samim

Auteur, onderzoeker en docent recht

www.hogooq.eu

¹ Het UWV verzorgt uitkeringen. Denk hierbij aan WW en WAO. Tevens helpt het UWV werkzoekende bij het vinden van werk. De werkgever kan een deskundigheidsoordeel aanvragen bij het UWV bijvoorbeeld wanneer de werknemer zich vaak ziekmeldt.

² Zie voor meer info: ECLI:NL:RBDHA:2023:22176. Dit is het nummer van het vonnis, te vinden via internet.