

# White paper:

## Ontslag op staande voet



---

Uw werknemer heeft iets ernstigs gedaan. U wilt overgaan tot ontslag op staande voet. U bedenkt zich echter dat u wel eens heeft gehoord dat u bij een ontslag op staande voet uiterst zorgvuldig te werk moet gaan.

Ons advies: raadpleeg altijd een specialist als u een ontslag op staande voet overweegt. De arbeidsrechtadvocaten van LVH Advocaten bespreken graag met u of het ontslag op staande voet kan slagen.

Het is belangrijk dat u zich goed laat informeren. Een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet kan namelijk flink in de papieren lopen. Vernietigt de rechter het ontslag op staande voet, dan moet u de werknemer weer tewerkstellen en bent u met terugwerkende kracht het loon verschuldigd. Berust de werknemer in het ontslag, kan hij aanspraak maken op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Kortom, maak geen fouten en laat u goed adviseren.

Ook voorkennis is belangrijk. Zodoende vertellen we u in deze Whitepaper 'Ontslag op staande voet' van LVH Advocaten graag meer over het ontslag op staande voet. We bieden u een praktisch stappenplan waarmee u kunt bepalen wat u moet doen.

### **Stappenplan ontslag op staande voet**

#### **1. Bewaar de rust en neem de tijd**

Doe niets overhaast. Maar neem de tijd om na te denken over de te nemen vervolgstappen. Dit kunt u doen door de werknemer eerst aan te spreken op het vermoeden van de misstand en hem vervolgens op non-actief te stellen. Geef daarbij aan dat hij recht heeft op doorbetaling van het loon (tenzij de eventueel toepasselijke cao anders bepaalt) en dat hij binnenkort door u wordt opgeroepen voor hoor en wederhoor.

Geef de werknemer ook een termijn, waarbinnen hij een bericht van u kan verwachten. Houdt daarbij rekening met de hierna te bespreken eis dat u bij het geven van een ontslag op staande voet voortvarend dient te handelen (de onverwijldheidseis).

#### **2. Het inwinnen van juridisch advies en nader onderzoek**

Start na het incident of de misstand zo spoedig mogelijk een zorgvuldig onderzoek en win daarbij ook juridisch advies in. Vraag de advocaat arbeidsrecht om zo mogelijk de non-actiefstelling schriftelijk te bevestigen.

Verzamel verklaringen van getuigen over de gedragingen van de werknemer, die tot het ontslag moeten leiden. Ook camerabeelden, opnames en ander materiaal kunnen als bewijs dienen.

Maar ga ook na of er in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement, dan wel in de cao regels of richtlijnen voor het gedrag van de werknemer zijn opgenomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ongewenste omgangsvormen en seksuele intimidatie. Het is belangrijk om daarbij de procedure uit de eigen arbeidsvoorwaardenregeling te volgen.

Beoordeel vervolgens samen met een advocaat arbeidsrecht of er een dringende reden voor ontslag op staande voet is. U moet (in een eventuele procedure waarin de werknemer het ontslag aanvecht) namelijk kunnen bewijzen dat daarvan sprake is. Door zoveel mogelijk bewijs te verzamelen kunt u een betere beoordeling maken. Bij twijfel doet u er verstandig aan om niet tot ontslag op staande voet over te gaan, maar te volstaan met een laatste officiële waarschuwing of door het indienen van een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (waarover hieronder meer).

### **3. Check de basisvereisten van een ontslag op staande voet**

Een ontslag op staande voet moet aan de volgende vereisten voldoen:

#### *(1) De arbeidsovereenkomst moet onverwijld worden opgezegd*

De dringende reden moet zo spoedig mogelijk worden medegedeeld aan de werknemer, zodat de werknemer zijn standpunt kan bepalen. Wij raden u aan dit altijd (ook) schriftelijk te doen. De bewijslast ligt zoals aangegeven bij de werkgever.

#### *(2) de dringende reden moet onverwijld worden medegedeeld*

De onverwijldde opzegging houdt in dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer zo spoedig mogelijk opgezegd moet worden nadat de bestuurder kennis heeft genomen van de dringende reden tot ontslag op staande voet. Een werkgever heeft overigens wel tijd om onderzoek te doen en juridisch advies in te winnen. Dit zijn dus uitzonderingsgronden op de onverwijldheidseis van het ontslag op staande voet.

#### *(3) er moet een dringende reden aanwezig zijn*

De dringende reden is een gedraging die volgens de wet zodanig is dat van de werkgever niet gevergd kan worden om het dienstverband te laten voortduren. De wet noemt voorbeelden, zoals: diefstal, geweld, bedrog, veronachtzaming plichten en schending re-integratieverplichtingen. Ook eerdere gedragingen van werknemer kunnen bijdragen aan de dringende reden. Er wordt dan wel gesproken over “de druppel die de emmer doet overlopen”.

Voorbeelden van een dringende reden zijn:

- Crimineel gedrag, zoals diefstal en fraude;
- Geweld;
- Ernstige onbekwaamheid voor het uit te voeren werk;
- Werkweigering;
- Schending van de geheimhoudingsplicht.

Bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet, moet sprake zijn van een *objectieve* en *subjectieve* dringende reden. Het verschil wordt hieronder uitgelegd.

### **Objectieve dringende reden**

Er is sprake van een objectief dringende reden als voor iedereen duidelijk is dat het om een ernstige situatie gaat. Er bestaat dan geen twijfel over. Dit zijn in elk geval de dringende redenen die in de wet zijn opgesomd (artikel 7:678 BW).

### **Subjectieve dringende reden**

De dringende reden bij een ontslag op staande voet moet ook subjectief een dringende reden zijn. Dit betekent dat de werkgever die een werknemer op staande voet wil ontslaan deze reden zelf ook als dringend moet ervaren.

### **Voorbeelden uit de jurisprudentie, waarbij de dringende reden werd erkend:**

Diefstal, binnenbrengen van valse onkostennota's, vervalsing van medische attesten of tikkaarten, herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheden na verwittiging, ongewenst seksueel gedrag, uiten van denigrerende en beledigende woorden.

### **Voorbeelden uit de jurisprudentie, waarbij de dringende reden niet werd erkend:**

Ongerechtvaardigde afwezigheid van 1 dag, weigering om gevaarlijk werk uit te voeren dat niet in de arbeidsovereenkomst is voorzien, fabrieksgeheimen doorgeven die door iedereen gekend zijn.

## **4. Toets alle omstandigheden van het geval**

Naast deze drie vereisten toetst de rechter ook alle omstandigheden van het geval, waaronder:

1. de gevolgen voor de werknemer (leeftijd);
2. lengte van het dienstverband;
3. ernst van de gedraging;
4. frequentie en kenbaarheid van het gedrag;
5. functieniveau;
6. rechtvaardigingsgronden.

Er dient dus met name ook rekening te worden gehouden met de *persoonlijke omstandigheden* van de werknemer; deze dienen te worden afgewogen tegen het belang van de werkgever.

Aan deze omstandigheden wordt aandacht besteed nadat de wettelijke vereisten van het ontslag op staande voet zijn behandeld. De persoonlijke omstandigheden kunnen er dan voor zorgen dat het ontslag niet als rechtsgeldig wordt beschouwd ondanks dat aan de wettelijke vereisten is voldaan.

Hierbij kan worden gedacht aan de financiële situatie, de positie op de arbeidsmarkt en de leeftijd van de werknemer. Op grond van de persoonlijke omstandigheden kan de ene keer wel en de andere keer niet een dringende reden worden aangenomen.

Het is aan te raden om ten aanzien van de persoonlijke omstandigheden een jurisprudentie-onderzoek te doen.

Er wordt uiteraard ook gekeken naar het functieniveau van de werknemer in kwestie. Gaat het om iemand met een leidinggevende functie, die een voorbeeldrol vervult, dan kan dit eerder aanleiding zijn voor het aannemen van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Tot slot kan worden gedacht aan bepaalde rechtvaardigingsgronden, die het ontslag minder verwijtbaar maken. Een dringende reden hoeft niet per se verwijtbaar te zijn.

De persoonlijke omstandigheden zijn van doorslaggevende betekenis bij het oordeel van de rechter omtrent de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet. In iedere zaak zijn de persoonlijke omstandigheden verschillend. Dit heeft als gevolg dat de beslissingen van de rechters ook uiteenlopend zijn. Op voorhand is dus niet te bepalen wat de rechter zal gaan oordelen.

## **5. Hoor en wederhoor en vervolgens afwegen risico's**

*Omdat het ontslag op staande voet vrijwel direct moet worden geven, is er geen tijd voor een lange voorbereiding, maar is er nog wel kans de werknemer te confronteren met de dringende reden. Gebruik dit gesprek om de risico's van een ontslag op staande voet zorgvuldig af te wegen. Doe dit onder de noemer "hoor en wederhoor".*

Voer dit gesprek samen met een getuige of bij voorkeur een advocaat arbeidsrecht. Spreek de werknemer aan op zijn gedrag en dat u ook zijn kant van het verhaal wilt horen.

Maak op basis van dit gesprek de inschatting of de werknemer zijn ontslag aanvecht. Mogelijk geeft hij zich bij overduidelijk bewijs snel gewonnen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als hij bang is voor vervolging, zoals bij fraude en diefstal.

De werknemer zal dan maar al te graag een beëindigingsovereenkomst (ook wel vaststellingsovereenkomst genoemd) willen tekenen, teneinde zijn rechten op een WW-uitkering veilig te stellen.

## **6. Controleer waarschuwingen, beleid en een gedoogcultuur**

Er zijn ook factoren binnen de organisatie van de werkgever die van invloed kunnen zijn op de vraag of een bepaalde gedraging uitgelegd mag worden als een dringende reden.

Als een werknemer bijvoorbeeld eerder schriftelijk is gewaarschuwd dat een bepaalde gedraging onacceptabel is en bij een volgende keer ontslag (op staande voet) zal volgen, is dit voor een rechter een belangrijke factor bij de afweging of er terecht ontslag op staande voet heeft plaatsgevonden.

Daarnaast kan het ook van belang zijn of er binnen de onderneming strikte gedragsregels zijn als het gaat om bepaalde gedragingen die niet toegestaan zijn in combinatie met de vraag hoe consequent de werkgever is in het toepassen van deze gedragsregels.

Als een werkgever duidelijk en schriftelijk communiceert over het feit dat een bepaalde gedraging onacceptabel is en bij schending van deze voorschriften ontslag op staande voet volgt, dan zal dit uiteraard tot gevolg hebben dat een rechter eerder tot de conclusie zal komen dat ontslag op staande voet ook daadwerkelijk gerechtvaardigd is.

Als echter blijkt dat er binnen de onderneming een bepaalde gedoogcultuur is ten aanzien van bepaalde gedragingen, dan ligt ontslag op staande voet uiteraard niet voor de hand.

## 7. De bevestiging van het ontslag op staande voet

Er zijn een aantal aandachtspunten, indien u besluit om het ontslag op staande voet zelf schriftelijk te bevestigen:

- **Voorkom juridische termen.**

De werknemer moet op grond van de aan hem medegedeelde ontslagredenen(en) kunnen begrijpen welke verwijten hem worden gemaakt. Juridische termen kunnen hierbij helaas onnodig voor verwarring zorgen. Bovendien zult u de verwijten die u maakt, ook moeten kunnen aantonen als de werknemer tegen het ontslag protesteert. Gebruikt u juridische termen, dan kan dit betekenen dat u het volledige strafrechtelijke verwijt waarnaar deze term verwijst, moet kunnen aantonen. Vermijdt dus kwalificaties als 'diefstal'. **Geef een volledige en gedetailleerde omschrijving van alle gedragingen die aan het ontslag ten grondslag liggen.**

**Als er meerdere dringende redenen ten grondslag liggen aan het ontslag vermeldt deze dan allemaal en stel dat iedere reden afzonderlijk en allen gezamenlijk hebben te gelden als dringende reden(en) tot ontslag op staande voet.** Indien er meerdere dringende redenen afzonderlijk aan het ontslag ten grondslag worden gelegd, dient de opzegging bij ieder van die redenen onverwijld te zijn gegeven. Als voor een van die redenen nader onderzoek nodig is, dan beweegt de onverwijldheid mee, indien de redenen gezamenlijk aan het ontslag ten grondslag worden gelegd. Wenst u als werkgever de redenen afzonderlijk als dringende reden aan te merken, dan beweegt de onverwijldheid niet meer voor de afzonderlijke reden, waarvoor geen nader onderzoek noodzakelijk is.

- **Zorg er voor dat het ontslag op staande voet de werknemer op meerdere manieren bereikt.** Stuur de ontslagbrief bij voorkeur per gewone post, aangetekende post én per e-mail met een leesbevestiging.

## 8. Na het ontslag?

Moet u als werkgever nog iets doen na het ontslag op staande voet?

Uiteraard moet de eindafrekening plaatsvinden, waarbij scherp in de gaten moet worden gehouden dat er wordt afgerekend tot aan de datum van het ontslag op staande voet.

Daarnaast bestaan er over en weer aanspraken op schadevergoedingen. Zie het overzicht hieronder. Wil de werkgever of de werknemer dit recht effectueren, dan is opnieuw snel handelen vereist. Deze schadevergoedingen moet namelijk binnen een tijdsbestek van twee maanden middels een verzoekschrift bij de rechter worden gevorderd.

### Werkgever: Gefixeerde schadevergoeding

U kunt na een (terecht gegeven) ontslag op staande voet van de werknemer een gefixeerde **schadevergoeding** van deze werknemer vorderen. Deze wettelijke schadevergoeding is gelijk aan het loon over de opzegtermijn van de werknemer (doorgaans 1 maand). U moet hiervoor uiterlijk binnen twee maanden na de datum van het ontslag op staande voet, een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter.

### Werknemer: Vernietiging of beroep op onregelmatige opzegging

Een op staande voet ontslagen werknemer kan binnen twee maanden na het ontslag op staande voet bij verzoekschrift de volgende rechtsmaatregelen nemen:

1. *De werknemer doet een beroep op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet.*

Hierbij laat de werknemer weten dat het ontslag naar uw mening ongeldig is en om die reden vernietigd moet worden. De werknemer is van mening dat de arbeidsovereenkomst nog steeds van kracht is en dat u recht heeft op doorbetaling van uw loon.

2. *De werknemer doet een beroep op de onregelmatigheid van het ontslag op staande voet.*

Hierbij gaat de werknemer feitelijk akkoord met het ontslag, maar hij vindt dat hij recht heeft op een schadevergoeding gezien de onregelmatigheid van het ontslag. De werknemer claimt dan een billijke vergoeding.

### Billijke vergoeding

Sinds 1 juli 2015 kan een werknemer dus o.a. bij een onterecht ontslag op staande voet om een billijke vergoeding verzoeken. Volgens de wet is een ontslag op staande voet dat (achteraf) niet rechtsgeldig wordt geacht, ernstig verwijtbaar aan de kant van de werkgever, omdat er dan is opgezegd zonder toestemming van het UWV.

De werknemer heeft dan in principe recht op een billijke vergoeding. Daar moet in een procedure wel door de gemachtigde van de werknemer om worden verzocht.

### Transitievergoeding

Als het ontslag op staande voet terecht is gegeven, dan heeft de werknemer geen aanspraak op een transitievergoeding. Er wordt in de praktijk vanuit gegaan dat een dringende reden tevens leidt tot *ernstig verwijtbaar handelen* van de werknemer.

Wanneer het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, dan kan de werknemer bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst eveneens aanspraak maken op een transitievergoeding.

## **9. Procederen?**

Een op staande voet ontslagen werknemer kan er voor kiezen om het ontslag in een voorlopige voorzieningsprocedure (een 'kort geding') of een bodemprocedure aan te vechten.

Een voorlopige voorziening neemt circa 6 weken in beslag. De Voorzieningenrechter geeft een voorlopig oordeel door te oordelen hoe een bodemrechter over het ontslag zal denken.

Dat betekent dat er slechts sprake is van een voorlopig oordeel, dat geen van de partijen volledige zekerheid verschaft. Wel zal een voorlopige voorziening richting kunnen geven aan de eventuele schikkingsonderhandelingen tussen partijen.

Een bodemprocedure kan inclusief hoger beroep, zes maanden tot wel twee jaar duren. Sinds 1 juli 2015 is dus ook hoger beroep mogelijk tegen de beschikking van de kantonrechter. Dat betekent dat er rekening moeten houden met een langere periode van onzekerheid over ontslag op staande voet. Voor hoger beroep is rechtsbijstand door een advocaat wettelijk verplicht.

Gezien het feit dat de werkgever het risico loopt om de procedure in een later stadium te verliezen en met een enorme loonclaim geconfronteerd te worden, kan er ook een voorwaardelijk verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden ingediend.

Dit verzoekschrift kan gelijktijdig met de voorlopige voorziening worden behandeld. De rechter die dus een uitspraak doet over het ontslag op staande voet, kan dan op andere gronden (verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsrelatie) de arbeidsovereenkomst doen eindigen.

## 10. Vaststellingsovereenkomst als alternatief?

Als alternatief voor een ontslag op staande voet kan een vaststellingsovereenkomst worden aangeboden. Een vaststellingsovereenkomst is een vorm van beëindiging waarbij de werkgever en werknemer in goed overleg de arbeidsovereenkomst laten eindigen.

Er zijn allerlei variaties mogelijk. Meestal wordt een vaststellingsovereenkomst aangeboden nadat de werknemer op staande voet wordt ontslagen. De werkgever wil daarmee voorkomen dat hij in langdurige en onzekere procedures wordt betrokken. De ontslagen werknemer stelt daarmee zijn recht op een WW-uitkering veilig.

Een andere manier is om eerst ontslag op staande voet te geven en gelijktijdig een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. In de begeleidende brief bij deze overeenkomst is het verstandig om op te nemen dat u nog steeds van mening bent dat er sprake is van een dringende reden, maar je de werknemer een éénmalig kans geeft om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Zodat de werknemer in aanmerking kan komen voor een WW-uitkering. Spreek daarin ook af dat het gegeven ontslag op staande voet pas wordt 'ingetrokken' na afloop van de bedenkttermijn van twee weken.

### Meer informatie?

Wilt u meer informatie over een (voorgenomen) ontslag op staande voet? Raadpleeg dan de arbeidsrechtadvocaten van LVH Advocaten te Rotterdam.



**Richard Ouwering**

E-mail:  
[ouwering@lvh-advocaten.nl](mailto:ouwering@lvh-advocaten.nl)

Tel:  
+31 6 11 23 53 54



**Lisa Kloot**

E-mail:  
[kloot@lvh-advocaten.nl](mailto:kloot@lvh-advocaten.nl)

Tel:  
+31 6 83 44 03 65



**Peter Verheijden**

E-mail:  
[verheijden@lvh-advocaten.nl](mailto:verheijden@lvh-advocaten.nl)

Tel:  
+31 6 53 88 04 51