Workx Advocaten

ONTSLAG OP STAANDE VOET: **DIRECT WEG, ONDER STRENGE EISEN**

Met een ontslag op staande voet eindigt het dienstverband direct: zonder opzegtermijn, zonder toestemming van het UWV en zonder tussenkomst van de kantonrechter. Het is het zwaarste ontslagmiddel en daarom aan strenge regels gebonden (artikel 7:677 BW).

01. DRIE VEREISTEN, EN ZE MOETEN ÁLLE DRIE KLOPPEN

Een dringende reden

Gedrag of eigenschappen van de werknemer waardoor je redelijkerwijs niet kunt verlangen dat het dienstverband doorloopt.

BIJVOORBEELD
- diefstal of fraude
- bedreiging of mishandeling
- geheimhouding schenden
- bewust valse informatie bij sollicitatie
- hardnekkig werk weigeren

+

Direct ontslaan

Zonder uitstel, gerekend vanaf het moment dat degene die mag ontslaan van de reden weet.

Je mag de werknemer horen en de feiten laten onderzoeken, als je maar voortvarend handelt.

+

Direct de reden noemen

De werknemer moet meteen begrijpen waarom hij is ontslagen. Een heel korte tijd tussen ontslag en uitleg mag; een vage omschrijving niet.

Wat je als reden opgeeft, moet je later ook kunnen bewijzen.

ALLE **OMSTANDIGHEDEN TELLEN MEE**

Of een reden dringend genoeg is, hangt af van het hele plaatje: de aard en ernst van het gedrag, hoe lang iemand in dienst is, de functie, het functioneren tot nu toe, persoonlijke omstandigheden zoals leeftijd, en wat het ontslag voor de werknemer betekent.

Vergelijkbare situaties kunnen daardoor anders uitpakken. Zware gevolgen voor de werknemer sluiten een dringende reden niet per se uit.

EERDER GEDRAG **EN REGELS**

Eerdere misstappen kunnen meewegen, zeker als je de werknemer er al op hebt aangesproken. Noem ze dan ook bij het ontslag, zodat duidelijk is dat ze meetellen.

Leg waarschuwingen schriftelijk vast en pas duidelijke gedragsregels consequent toe. Kende de werknemer de regel en wist hij wat een overtreding zou betekenen, dan staat een dringende reden sterker.

02. WAT TE DOEN NA HET ONTDEKKEN

Direct

Begin meteen met het onderzoek naar de feiten.

Snel en zorgvuldig

Controleer de feiten en hoor de werknemer: zo weet je ook van persoonlijke omstandigheden. Het is verstandig de werknemer tijdens het onderzoek op non-actief te stellen.

Besluit

Ontslag zonder voorbehoud, en direct met de reden erbij.

Dezelfde dag

Bevestig het ontslag en de reden schriftelijk, per e-mail én per brief.

GEVOLGEN VOOR **DE WERKNEMER**

- Het loon stopt meteen.
- Er geldt geen opzegtermijn.
- In principe geen WW-uitkering.
- Doorgaans geen transitievergoeding.

Andersom kan ook: een werknemer mag zelf direct opzeggen als de werkgever een dringende reden geeft, bijvoorbeeld door het loon te laat te betalen.

ALS DE WERKNEMER **HET AANVECHT**

- Binnen twee maanden kan hij de kantonrechter vragen het ontslag te vernietigen.
- Lukt dat, dan loopt het dienstverband door en moet je het loon over de tussentijd alsnog betalen, eventueel met wettelijke verhoging.
- In plaats daarvan kan hij de rechter om een billijke vergoeding vragen, en daarnaast eventueel om een transitievergoeding en een vergoeding voor de opzegtermijn.

VEELGEMAAKTE **FOUTEN**

Te lang wachten. Wie het onderzoek laat liggen, ontslaat niet meer 'direct'.

Te snel handelen. Zonder grondig feitenonderzoek houdt het ontslag mogelijk geen stand.

Vaag of te zwaar formuleren. Omschrijf feitelijk wat er gebeurde en vermijd beladen termen als 'diefstal': wat in de brief staat, moet je later bewijzen.

Meerdere feiten niet goed noemen. Schrijf dat ze ieder apart én samen de dringende reden vormen.

Ontslag onder voorbehoud. Koppel het ontslag niet aan een regeling binnen een termijn; onderhandel pas daarna.

De werknemer niet horen. Dan mis je mogelijk zijn kant van het verhaal en zijn persoonlijke omstandigheden.

Gebaseerd op de wettelijke regeling van ontslag op staande voet en de praktijk
Dit document is geen juridisch advies en dient uitsluitend ter illustratie.

MEER TIPS OF **ADVIES NODIG?**

Wij denken graag mee. Neem contact met ons op!