

## **RECHT *in de praktijk***

### **Ontslag op staande voet**

Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen wegens een dringende reden oftewel ontslag op staande voet geven of nemen. Voor een ontslag op staande voet heeft de werkgever geen toestemming nodig van de Directeur van de Directie Arbeidszaken. Ook gelden de opzegverboden niet en hoeft de werkgever geen opzeggingstermijn of de dag waartegen mag worden opgezegd in acht te nemen. Het ontslag op staande voet is aan zware vereisten onderhevig en kan niet zomaar door de werkgever of de werknemer worden gebruikt. Dit is een uiterst middel om de arbeidsovereenkomst tot een einde te laten komen. Het ontslag op staande voet moet aan de volgende vereisten voldoen: (i) er moet sprake zijn van een objectief en subjectief dringende reden en (ii) de dringende reden dient onverwijld aan de andere partij te zijn medegedeeld. Gelet op het feit dat in de praktijk het meestal de werkgever is die de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden beëindigt, zal ik onderstaand ook hiervan uitgaan.

Ad (i): Van een objectief dringende reden is er sprake wanneer de reden zodanig ernstig is dat iedere werkgever onder dezelfde omstandigheden terecht zou kunnen besluiten tot het ontslag op staande voet. Voorts dient de objectief dringende reden voor de werkgever ook subjectief dringend te zijn, te weten dat de werkgever het dienstverband niet langer met de werknemer wenst voort te zetten. Een dringende reden kan op zichzelf staand dringend zijn, bijvoorbeeld het door de werknemer stelen van geld/eigendommen van de werkgever. Ook kan de dringende reden voor de werkgever de laatste druppel zijn die de emmer heeft doen overlopen. Bijvoorbeeld, de werknemer komt structureel te laat op het werk en is daarvoor meerdere keren gewaarschuwd met de aanzegging dat bij herhaling hij/zij op staande voet zal worden ontslagen.

Ad (ii) Nadat de werkgever kennis heeft genomen van de dringende reden moet de werkgever onverwijld c.q. direct overgaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Immers, de werkgever laat dan blijken dat hij de dringende reden ook als een dringende reden ervaart. Volgens vaste jurisprudentie mag de werkgever, na kennis te hebben genomen van de dringende reden, het dienstverband nog enige tijd voortzetten om nader onderzoek naar de feiten en omstandigheden van de dringende reden te (laten) plegen. Een vereiste is wel dat de werkgever dit onderzoek snel dient te doen om alsnog aan het vereiste van onverwijldheid te kunnen voldoen.

Tegelijk met het ontslag op staande voet dient de werkgever de reden van het ontslag aan de werknemer kenbaar te maken. De dringende reden moet dus direct aan de werknemer worden medegedeeld en deze moet voor de werknemer duidelijk zijn. De werknemer moet immers weten welke feiten en omstandigheden ten grondslag aan het aan hem/haar gegeven ontslag op staande voet liggen. Het raadzaam om alvorens de werknemer het ontslag op staande voet aan te zeggen hem/haar eerst te horen.

De werknemer kan binnen een termijn van 6 maanden na het gegeven ontslag op staande voet de nietigheid van het ontslag op staande voet in te roepen. Dit is een fatale termijn. Als de werkgever de nietigheid van het gegeven ontslag op staande voet niet erkent, dan zal de werknemer binnen de termijn van 6 maanden de rechter kunnen verzoeken om het ontslag

op staande voet nietig te verklaren en om de werkgever te bevelen om het maandelijkse loon aan hem/haar door te betalen.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor Asjes | Carrega, Tel: 462 3089.