

# Ontslag op staande voet, hoe zat het ook alweer?

De ogenschijnlijk heldere wettelijke vereisten voor een geldig ontslag op staande voet staan in schril contrast met de soms zeer weerbarstige praktijk.

Laura Oostwouder<sup>1</sup>

**O**ntslag op staande voet is het ultimatum remedium van het ontslagrecht. Een ingrijpende maatregel die het onmiddellijke einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. Vanwege het ontbreken van (preventieve) ontslagbescherming gelden voor een ontslag op staande voet strenge vereisten.

## De objectiviteit van de dringende reden

Om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen, moet de reden voldoende dringend zijn. In de literatuur wordt de eis gesteld dat de reden zowel objectief als subjectief dringend moet zijn. Objectieve dringendheid houdt in dat de aangevoerde reden voor ontslag door een objectieve, weldenkende buitenstaander als dringend wordt ervaren.

Als objectieve dringende reden voor de werkgever worden beschouwd 'zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer' die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het tweede lid van artikel 7:678 BW somt een twaalfal niet-limitatieve daden, eigenschappen of gedragingen op die een dringende reden voor de werkgever kunnen opleveren, zoals diefstal of mishandeling.

Een werknemer kan ook zelf ontslag op staande voet nemen. De objectieve dringende reden voor een werknemer hoeft echter slechts verband te houden met 'zodanige omstandigheden' waar-

## 'Elk ontslag op staande voet staat op zichzelf'

door van hem niet kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst voortgezet wordt (artikel 7:679 lid 1 BW). Ook privéomstandigheden kunnen hier meespelen. In de praktijk komt het echter zelden voor dat een werknemer ontslag op staande voet neemt vanwege de financiële en uitkeringsrisico's.

## De subjectiviteit van de dringende reden

Subjectieve dringendheid houdt in dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de werknemer te ontslaan met een opzegtermijn. Ontslag wegens een dringende reden moet onverwijld worden gegeven nadat de dringende reden zich heeft voorgedaan (artikel 6:677 lid 1 BW). Een onverwijld opzegging staat niet gelijk aan een onmiddellijke opzegging. De rechtspraak biedt enige ruimte. Mits met de nodige voortvarendheid wordt gehandeld, bestaat bijvoorbeeld gelegenheid tot het inwinnen van (juridisch) advies en het voeren van intern overleg alvorens tot ontslag op staande voet over te gaan.

## Gelijktijdige mededeling van de dringende reden

Het vereiste dat de dringende reden onverwijld wordt medegedeeld, strekt ertoe te waarborgen dat voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is welke eigenschappen of gedragingen de werk-

gever hebben bewogen tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (artikel 6:677 lid 1 BW). De werknemer dient zich immers te kunnen beraden of hij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. Teneinde elk misverstand te voorkomen, doet een werkgever er verstandig aan de mededeling van de dringende reden gelijktijdig schriftelijk (en aangetekend) te bevestigen.

## Persoonlijke omstandigheden

Ook al is aan deze drie wettelijke vereisten voldaan, dan nog staat niet vast dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van een dergelijk ontslag dienen namelijk onder meer de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in ogenschouw te worden genomen. Daaronder behoren de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem hebben. Indien de gevolgen voor de werknemer bij een ontslag op staande voet te ernstig zijn in vergelijking tot het belang van de werkgever bij onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de rechter oordelen dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

## In de praktijk

Hoewel de wettelijke vereisten voor een geldig ontslag op staande voet duidelijk lijken, is de praktijk weerbarstig en zeer casuïstisch. Zowel de uiteenlopende objectieve dringende redenen als de grote verscheidenheid aan persoonlijke omstandigheden maken dat elk ontslag op staande voet op zichzelf staat.

<sup>1</sup> Advocaat bij De Brauw Blackstone Westbroek N.V. in Amsterdam.