

Ontslag op staande voet

Ruben Houweling

Juridisch kader

7:677 BW:

Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst **onverwijld op te zeggen** om **een dringende reden**, onder **onverwijld mededeling** van die reden aan de wederpartij.

Juridisch kader: voorwaarden

1. Dringende reden: zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever **redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren**
2. Onverwijld opzegging: het kan niet langer voortduren (subjectieve dringendheid)
3. Onverwijld mededeling: de werknemer moet weten 'waarom' hij op staande voet is ontslagen

Juridisch kader: dringende reden (7:678 BW)

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt; (...)



HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849

- Bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende reden sprake is, moeten de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken **de aard en de ernst** van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer **de aard van de dienstbetrekking**, de **duur daarvan** en de **wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld**, alsmede de **persoonlijke omstandigheden van de werknemer**, zoals zijn **leeftijd** en de **gevolgen** die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst toch gerechtvaardigd is.

de Bijenkorf

HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532

- Het oordeel van het hof komt erop neer dat De Bijenkorf **voldoende zwaarwegende redenen had** om haar bedrijfsbeleid tegen diefstal door het eigen personeel strikt te handhaven, en dat in het onderhavige geval de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen dit ontslag ook overigens kunnen dragen nu [eiser] van **dat bedrijfsbeleid op de hoogte was**, wist dat dit **daadwerkelijk werd gehandhaafd** en door zijn **eigen handelwijze aanleiding** heeft gegeven tot een **vertrouwensbreuk** met zijn werkgever. Dit oordeel berust op een juiste rechtsopvatting en is alleszins begrijpelijk. Datzelfde geldt voor het oordeel van het hof dat **de gevolgen die dit ontslag voor [eiser] had, niet konden afdoen aan** de gerechtvaardigheid daarvan.



Erasmus

2 mei 2023 (na vijf waarschuwingen)

Ik wil dat jij vooraf akkoord hebt op mails, brieven, adviezen, processtukken en andere stukken die je verstuurt. Als het te lang duurt in jouw ogen bel je mij, app je mij.

Regel 1 hierbij: Jij vraagt het op tijd

Regel 2 als de reactie uitblijft rappeleer je bij mij.

Als je weer iets uitstuurt zonder mijn akkoord zie ik dat als het hardnekkig weigeren van een instructie.

Als je blijft weigeren aan deze en andere redelijke instructies te voldoen krijg je ontslag op staande voet.

The logo of Erasmus University, featuring a stylized, cursive script of the word "Erasmus" in white, set against a red background that forms a diagonal shape at the bottom right of the page.

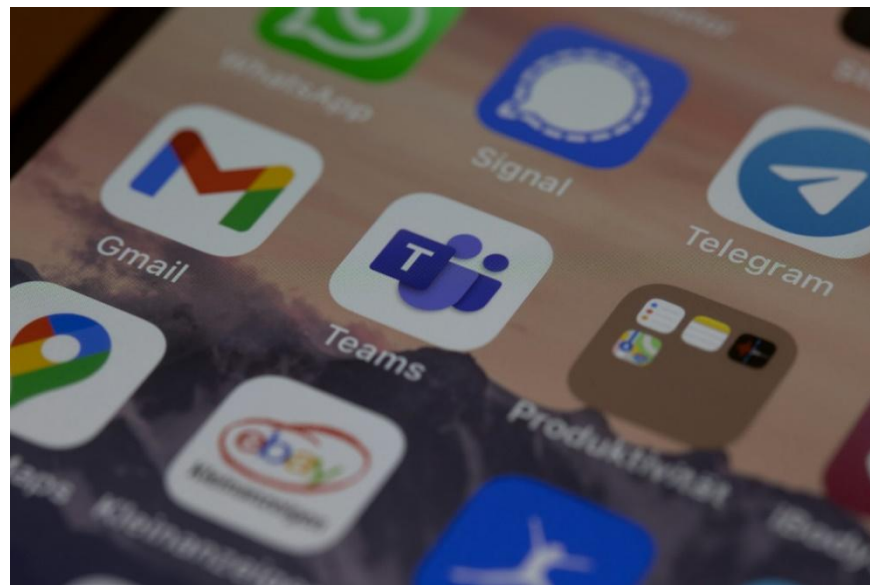
3 mei...



24/05/2023



Gerechtshof Amsterdam 29 april 2025,
ECLI:NL:GHAMS:2025:1129



Erasmus

Ktr. Haarlem 22 mei 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:5558

Hotel ontslaat receptioniste (20) op staande voet nadat ze op bedrijfsfeest cocaïne snuift: rechter grijpt in

Erasmus

Ktr. Limburg 14 juli 2025, ECLI:NL:RBLIM:2025:6823



Ezafun



Gevolgen bij onterecht gegeven ontslag op staande voet?

7:671 lid 1: De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:
(...) c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;

7:681 lid 1: De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever **vernietigen**, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever **een billijke vergoeding** toekennen, indien:

- **a.** de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 671;

Gevolgen bij onterecht gegeven ontslag op staande voet?

Bij **vernietiging** van de opzegging, blijft de arbeidsovereenkomst bestaan en heeft de werknemer recht op loon

Bij **berusting** in de opzegging, heeft werknemer recht op:

- Billijke vergoeding (7:681 BW)
- Transitievergoeding (7:673 BW)
- Onregelmatige opzeggingsvergoeding (7:672 lid 11 BW)

Gevolgen bij terecht gegeven ontslag op staande voet?

Werknemer heeft onmiddellijk geen arbeidsovereenkomst meer, en dus **geen recht op loon en waarschijnlijk geen recht op WW**

7:677 lid 2 en 3: **schadeplicht** jegens werkgever (loon over opzegtermijn moet werknemer als schade aan de werkgever betalen)

Waarschijnlijk **geen recht op transitievergoeding**, want art. 7:673 lid 7 sub c: werknemer handelt ernstig verwijtbaar (let op: volgens de Hoge Raad hoeft een ontslag op staande voet niet altijd ook aan de werknemer te verwijten te zijn (denk aan verslaafde werknemer die gevaarlijke dingen doet).

