

Hoe zit het ook alweer met ... het ontslag stante pede (op staande voet)?

Bb 2025/70

1. Inleiding

Het leerstuk van het ontslag op staande voet is en blijft een *hot topic* binnen de arbeidsrechtpraktijk. Zo oordeelde de kantonrechter recent nog dat een werknemer die niet terugkwam van vakantie, rechtsgeldig op staande voet was ontslagen.² Het ontslag op staande voet is een zeer ingrijpend rechtsmiddel en het gebruik is dan ook aan strikte regelgeving onderworpen. De werknemer verliest namelijk per direct zijn recht op loon en daarmee zijn inkomenszekerheid. Een WW-uitkering zal in principe niet worden toegekend. Het is voor iedere werkgever en diens bedrijfsjurist nuttig én noodzakelijk om te weten en te begrijpen hoe het zwaarste arbeidsrechtelijke ontslagmiddel als *ultimum remedium*, dat wil zeggen als laatste redmiddel, kan worden toegepast. In deze bijdrage zullen wij daarom ingaan op de juridische vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, voortvloeiend uit artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek ('BW'), en geven wij daarnaast een aantal praktische *tips and tricks* om een ontslag op staande voet op de juiste manier in gang te zetten en tot een goed einde te brengen.

2. Wanneer is sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet?

Artikel 7:677 lid 1 BW luidt als volgt:

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

Drie cumulatieve vereisten gelden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, te weten (i) een dringende reden, (ii) de onverwijld mededeling van die dringende reden aan de wederpartij, en (iii) de onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien aan alle vereisten is voldaan, hoeft de werkgever – in tegenstelling tot reguliere ontslagen – geen toestemming van het UWV te vragen voor ontslag, geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter te verzoeken en hoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen.³ Ook hoeft doorgaans geen transitievergoeding te worden betaald.⁴ We zullen de voor-

noemde cumulatieve vereisten hieronder ieder afzonderlijk bespreken.

2.1 De dringende reden

Allereerst de dringende reden. Wanneer is hier nu sprake van? Uit artikel 7:678 lid 1 BW volgt dat als dringende redenen worden beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Lid 2 geeft vervolgens een niet-limitatieve lijst van voorbeelden, zoals het schenden van een geheimhoudingsbeding (sub i), mishandeling of bedreiging (sub e) of diefstal (sub d).

In de praktijk wordt ontslag op staande voet gegeven aan een werknemer die spullen meeneemt zonder af te rekenen, zich misdraagt, tijdens ziekte stiekem aan het bijklussen is, de werkgever bedreigt of ongeoorloofd gebruikmaakt van de tankpas van het bedrijf.

De rechtspraak laat een divers beeld zien van zaken waarin soms wel en soms niet een rechtsgeldige dringende reden wordt aangenomen. Ernstig wangedrag (na overmatig alcoholgebruik) op een personeelsfeestje kan een reden zijn voor een ontslag op staande voet.⁵ Dat was niet zo in het geval van een werknemer, die na een kerstborrel een collega had lastiggevallen met handtastelijkheden en zeer kwetsende opmerkingen. Alhoewel de kantonrechter van mening was dat dit gedrag zeer laag bij de grond was en niet door de beugel kon, was zijn oordeel uiteindelijk dat volstaan had kunnen worden met een officiële waarschuwing.⁶

Het in strijd met de bedrijfsregels naar buiten brengen van vertrouwelijke informatie kan resulteren in een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.⁷ Indien een werknemer geen kwade bedoelingen heeft bij het sturen van bedrijfsbestanden naar een privémailadres, dan kan het zijn dat geen dringende reden wordt aangenomen en het ontslag op staande voet dus ongeldig is.⁸ De in de inleiding genoemde werknemer die niet terugkwam van vakantie was terecht op staande voet ontslagen, maar bij een werknemer die na diverse afgewezen verlofverzoeken toch maar gewoon wegging, hield het ontslag op staande voet geen stand.⁹ Dat de uitkomst zo wisselt, is goed te verklaren. Er moet namelijk rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval, waaronder de duur van de arbeidsovereenkomst en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.¹⁰ Dat kan ertoe leiden dat vergelijkbare voorvallen tot andere uitkomsten leiden.

1 Mrs. E.T. (Ea) Visser en J.C. (Jordy) Gelmers zijn advocaat en werken bij de praktijkgroep Employment, Pensions & Incentives van Stibbe N.V. in Amsterdam.

2 Rb. Midden-Nederland 1 juli 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:3416.

3 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 (MvT), p. 49.

4 Mits sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (artikel 7:673 lid 7 onder c BW).

5 Ktr. Amersfoort 15 maart 2000, JAR 2000/89.

6 Rb. Amsterdam 1 mei 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:3327.

7 Rb. Noord-Holland 16 september 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:10627.

8 Rb. Gelderland 27 september 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:6561.

9 Rb. Den Haag 25 september 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:17830.

10 HR 12 februari 1999, JAR 1999/102 (*Van Essen/Schrijver*) en HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436 (*Hema*).

2.2 De onverwijldde opzegging van de arbeidsovereenkomst

Naast het bestaan van een dringende reden, geldt als tweede eis dat de werkgever de arbeidsovereenkomst onverwijld moet opzeggen. Onverwijld betekent volgens de Van Dale: 'zonder uitstel'. Beslissend is volgens de Hoge Raad het tijdstip waarop de dringende reden ter kennis is gekomen van degene die bevoegd was het ontslag te verlenen.¹¹ Een werkgever heeft wel wat tijd om intern te overleggen en juridisch advies in te winnen.¹² Ook is er ruimte om de werknemer te horen en om noodzakelijk onderzoek te (laten) verrichten.¹³ In de praktijk komt het vaak voor dat de werkgever de desbetreffende werknemer eerst op non-actief stelt met behoud van loon, en dan gaat (laten) onderzoeken of hij in zijn recht staat om over te gaan tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet.¹⁴ Zo kunnen bijvoorbeeld camerabeelden worden bekeken, waarop te zien is dat een supermarkt-medewerker producten uit de winkel meeneemt zonder deze af te rekenen. Een dergelijk onderzoek kan binnen een relatief korte periode worden uitgevoerd en zal aan de onverwijldheid niet in de weg staan. Lastiger kan het zijn, indien sprake is van grensoverschrijdend gedrag en diverse getuigen moeten worden gehoord door een in te schakelen extern bureau. Dergelijke onderzoeken kunnen maanden in beslag nemen.

De werkgever zal in ieder geval voortvarend moeten handelen, maar hoeft zich tegelijkertijd niet te overhaasten.¹⁵ Hoe lang is dan té lang? Ook ter beantwoording van die vraag geldt: dat is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval. Soms betekent onverwijldheid nog dezelfde dag overgaan tot ontslag en soms kan het maanden duren. Een onderzoeksperiode van tien maanden werd in ieder geval te lang geacht door het Hof 's-Hertogenbosch.¹⁶ Aan de andere kant werd een periode van vier maanden voor een onderzoek door een recherchebureau naar fraude bij de inruil van machines wél als onverwijld aangemerkt.¹⁷

Uit het goed werkgeverschap volgt in ieder geval dat de feiten en/of omstandigheden die tot het ontslag op staande voet kunnen leiden zorgvuldig door de werkgever moeten worden gecontroleerd.¹⁸ Daarbij is het raadzaam dat de werkgever in beginsel ook hoor- en wederhoor toepast in het kader van het onderzoek naar de dringende reden, al betreft dit geen absoluut vereiste voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet.¹⁹ De Kantonrechter Dordrecht oordeelde desalniettemin dat het ontslag op staande voet van een werknemer die werkzaam was als gastheer bij een café strandde, omdat de werknemer niet in de gelegenheid was gesteld om uitleg te verschaffen over een verschil tussen de

door hem opgegeven werktijden en de in- en uitschakeltijden van het alarmsysteem van het café.²⁰

Overigens kan de toepassing van hoor- en wederhoor ook relevant zijn om de werkgever in staat te stellen zich te vergewissen van eventuele persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Vergewist de werkgever zich daar niet van, dan bestaat het risico dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, bijvoorbeeld in het geval dat de werkgever reeds een vermoeden heeft van verslavingsproblematiek bij de werknemer.²¹ Het onverwijldheidscriterium vereist maatwerk: voortvarend handelen waar mogelijk, maar niet ten koste van een zorgvuldig en behoorlijk onderzoek.

2.3 De onverwijldde mededeling van de dringende reden

De dringende reden dient onverwijld te worden medegedeeld aan de werknemer. Met deze mededeling moet het de werknemer direct duidelijk zijn wáárom hij is ontslagen.²² Daarbij is een zeer korte tijdspanne tussen de opzegging en de ontslagmededeling toegestaan.²³

Wij adviseren, om bewijsproblematiek in een later stadium te voorkomen, bijvoorbeeld in het geval dat de mededeling mondeling wordt gedaan op de werkvloer, een schriftelijke bevestiging zowel per e-mail als per brief diezelfde dag – via een koerier – de werknemer te doen toekomen. Een fraaie anekdote die in dit kader; 'when time is of the essence', herinneringen oproept, is die van de Leidse hoogleraar Sagel, die gedurende een hoorcollege adviseerde om de schriftelijke bevestiging fysiek door de brievenbus van het woonadres van de werknemer te duwen terwijl een collega dit op beeld vastlegt. In dat geval staat volgens de ontvangsttheorie onomstotelijk vast dat de bevestiging op diezelfde dag de werknemer heeft bereikt.²⁴

Wat moet dan in ieder geval in deze schriftelijke bevestiging worden opgenomen? Belangrijk in dat kader is dat de omvang van de stelplicht en bewijslast voor de werkgever in een eventuele procedure wordt bepaald door de gegeven ontslagmededeling, ook wel het fixatiebeginsel genoemd.²⁵ Dat wil zeggen dat als in de ontslagbrief staat opgenomen dat de werknemer 'een product met opzet heeft weggenomen', precies datgene aannemelijk moet worden gemaakt in de procedure. Dit geldt voor zowel het wegnemen van het product als het feit dat dit wegnemen opzettelijk is gedaan. De dringende reden moet zorgvuldig worden geformuleerd om niet later in de (bewijs)problemen te komen. Bewoordingen als 'diefstal' kunnen beter worden vermeden; het is verstandiger om het te houden op het 'onrechtmatig wegnemen van producten zonder toestemming'.²⁶ Dit ondanks dat het gebruik van een strafrechtelijk begrip er niet zonder

11 HR 27 april 2001, JAR 2001/95 (Wennekes Lederwaren).

12 HR 15 februari 1980, NJ 1980, 328 (Geldersche Tramweg Maatschappij).

13 HR 1 december 2023, ECLI:NL:HR:2023:1668.

14 HR 4 november 1983, NJ 1984, 187 (Keller/Van Kimmenade).

15 Hof Arnhem-Leeuwarden 9 februari 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:1313.

16 Hof 's-Hertogenbosch 20 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5314.

17 Hof Leeuwarden 5 augustus 2008, JIN 2008/547.

18 Bungener & Mordaunt, TVO 2019/3, p. 73.

19 Rb. Noord-Holland 27 juni 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:6680.

20 Ktr. Dordrecht 27 augustus 2008, ECLI:NL:RBDOR:2008:BE9374.

21 Hof Amsterdam 11 december 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:4571.

22 HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939, r.o. 3.2 (Bakkermans/Straal-service).

23 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MVT), p. 115.

24 HR 26 januari 2024, ECLI:NL:HR:2024:111, r.o. 3.2.1-3.2.2.

25 Concl. P-G De Vries-Lentsch-Kostense 11 juli 2014, ECLI:NL:PHR:2014:1639.

26 Rb. Midden-Nederland 22 juli 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:3530.

meer toe leidt dat ook aan alle strafrechtelijke elementen moet worden voldaan.²⁷

Van een 'samengestelde dringende reden' is sprake als er meerdere feiten zijn die aan het ontslag ten grondslag liggen, die alle in de brief worden genoemd. In de ontslagbrief kan dan worden opgenomen dat *'de genoemde feiten zowel ieder voor zich als samen in onderling verband gezien een dringende reden vormen voor ontslag op staande voet.'* Op die manier wordt voorkomen dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, omdat een van de genoemde feiten niet komt vast te staan.

De laatste tip – vanuit strategische overwegingen – is om, in het geval de werkgever niet 100% zeker is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en/of graag een procedure met de bijbehorende kosten wil voorkomen en daarom een schikking overweegt, in ieder geval niet een ontslagbrief te sturen waarin staat dat het ontslag op staande voet wordt gegeven, tenzij binnen een bepaalde hoeveelheid dagen een regeling wordt getroffen. Beter is het om onvoorwaardelijk tot ontslag op staande voet over te gaan, en pas daarna te onderhandelen over een eventuele beëindigingsregeling. Een voorbehoud in de ontslagbrief zou kunnen worden uitgelegd als een relativering van de dringendheid van de reden, wat de rechtsgeldigheid van het ontslag direct ondermijnt. Door eerst te ontslaan, wordt de werknemer bovendien geconfronteerd met de onmiddellijke gevolgen – verlies van werk en inkomen – waardoor de druk om tot een regeling te komen toeneemt.²⁸

3. Conclusie

Het ontslag op staande voet: het arbeidsrechtelijke equivalent van de noodrem in de trein. Effectief, onomkeerbaar, en bij onterecht gebruik mogelijk buitengewoon kostbaar. De drie cumulatieve vereisten vormen de ruggengraat van een rechtsgeldig ontslag op staande voet: een dringende reden, onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst en onverwijld mededeling van de dringende reden. Elk element vereist zorgvuldige aandacht. Een werkgever die te snel handelt riskeert een ongeldige opzegging, maar de werkgever die te lang wacht mist het moment van 'onverwijldheid'.

In de praktijk verdient het aanbeveling om, alvorens over te gaan tot een ontslag op staande voet, grondig onderzoek te doen naar de feiten en omstandigheden. Het op non-actief stellen van de werknemer met behoud van loon biedt daartoe vaak de nodige ruimte. Kortom: het ontslag op staande voet is een effectief instrument, mits toegepast met de juiste dosis juridische expertise en gezond verstand.

²⁷ HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290, NJ 2016/127.

²⁸ Sagel, *Het ontslag op staande voet* (MSR nr. 58) 2013/3.5.7.