

## Column

### Hoe kan een ontslag op staande voet fout gaan?

Na een ontslag op staande voet volgt er vaak een procedure bij de Rechter waarbij de werknemer zijn loon vordert.

In die procedures zijn werkgevers geneigd zoveel mogelijk feiten en gedragingen op te sommen waaruit blijkt van het foute gedrag van de werknemer.

Echter, hoe uitvoeriger die feiten en gedragingen worden aangeleverd, hoe moeilijker het is voor de werkgever om de procedure te winnen!

De Hoge Raad heeft in 2 recente uitspraken bepaald dat de werkgever het gehele feitencomplex, dat hij aanvoert, dient te bewijzen. Dat betekent dat wanneer hij maar een gedeelte van de feiten kan bewijzen het ontslag op staande voet bij de Rechter geen stand houdt!

Daarom is het van groot belang om bij het geven van ontslag op staande voet de motivering beperkt te houden tot de ernstigste verwijten, die bewijsbaar zijn.

Maar tevens dient aangegeven te worden dat die feiten een dringende reden voor het ontslag vormen ook al zijn er wellicht nog andere bezwaren tegen de werknemer aan te voeren.

Op die manier wordt voldaan aan de eis van de Hoge Raad dat de werkgever bij het geven van het ontslag de werknemer goed duidelijk dient te maken waarom hij is ontslagen op staande voet. En dat dient dan ook bewezen te worden.

Recentelijk nog is bij de Kantonrechter Helmond een gegeven ontslag op staande voet als ongeldig aangemerkt, omdat de werkgever er van alles en nog wat had bijgehaald.

En daardoor zit die werkgever nu met een groot probleem: De nabetaling van het salaris met de wettelijke verhoging, het doorlopende dienstverband en de verantwoordelijkheid voor een verstoorde verhouding met de werknemer.

Advies: Ontsla op staande voet als het moet, motiveer dan helder en zonder allerlei bijkomstigheden erbij te halen.