



Ontslag op staande voet: wat moet er in de ontslagbrief staan?

Een goede ontslagbrief bij een ontslag op staande voet is cruciaal. Als de ontslagbrief namelijk niet voldoet aan bepaalde vereisten, kan het ontslag op staande voet zomaar eens niet geldig gegeven zijn. De gevolgen kunnen hiervan dan ook zeer groot zijn. Hieronder vind je een checklist met tips voor de ontslagbrief.

- Geef altijd aan dat het gaat om een ontslag op staande voet wegens een dringende reden (7:677 en 7:678 BW). De werknemer moet meteen weten dat het om een ontslag op staande voet gaat.
- Beschrijf elke reden voor het ontslag op staande voet apart, zo feitelijk en zo gedetailleerd mogelijk. Vermijd termen als 'ongewenst gedrag' of 'het meenemen van goederen'. Deze terminologie is veel te vaag. De werknemer dient te weten waarom hij of zij op staande voet is ontslagen. Aan te raden is om de situatie altijd feitelijk uit te schrijven.
- Vermijd termen als 'fraude' en 'diefstal' en andere strafrechtelijke termen. Wanneer je deze termen gebruikt, dien je de strafrechtelijke term te bewijzen. Hierbij komt vaak het element 'opzet' bij kijken. Hierdoor wordt de bewijslast voor jou als werkgever dus een stuk groter.
- Vermeld in de ontslagbrief dat een wettelijke vergoeding ex. 7:677 BW (een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging) door jou als werkgever wordt verrekend met de eindafrekening. Hiermee voorkom je dat je dit later met een juridische procedure aanhangig moet maken. Geef ook aan dat je ontstane schade zal verrekenen met de eindafrekening.
- Benoem in de brief dat jij als werkgever alle omstandigheden van het geval in overweging hebt genomen (zoals persoonlijke omstandigheden, de leeftijd van de werknemer en de duur van de arbeidsovereenkomst). Hiermee laat je zien dat je een goede afweging hebt gemaakt om tot het ontslag op staande voet te komen.
- Neem in de ontslagbrief altijd de verklaring op. Neem deze verklaring ook mee in de afweging om wel of niet tot een ontslag op staande voet over te gaan.
- Is er een beding in de arbeidsovereenkomst geschonden (bijvoorbeeld een geheimhoudingsbeding of een concurrentiebeding) en staat hier een boete op? Eis dan meteen de boete op in de ontslagbrief.

Vrijgesteld door JPR advocaten, mei 2024
www.jpr.nl