



Jaargang 22 (2017) JANUARI nr. 279

In deze uitgave:

HOGE RAAD GEEFT (MEER) DUIDELIJKHEID
OVER ONTSLAG OP STAANDE VOET ONDER DE
WET WERK EN ZEKERHEID

Arbeidsrecht Actueel

Hoge Raad geeft (meer) duidelijkheid over ontslag op staande voet onder de Wet werk en zekerheid

In een zogenaamde prejudiciële beslissing heeft de Hoge Raad antwoord gegeven op een aantal principiële vragen rondom het ontslag op staande voet, die waren gerezen na invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ). Belangrijkste uitkomst: voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijft mogelijk, maar een ontbinding door de kantonrechter kan niet ook gelden voor het geval het gerechtshof zou besluiten dat het ontslag op staande voet nietig is en dat de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld.

De casus

Bij een instelling op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg was sinds 2007 een verpleegkundige werkzaam. Bij herhaaldelijk gevoerde functioneringsgesprekken was nooit van klachten omtrent zijn functioneren gebleken. Bij brief van 19 februari 2016 wordt de verpleegkundige echter op non-actief gesteld omdat de werkgever

signalen heeft ontvangen over ongewenst gedrag van de werknemer jegens cliënten, welke signalen door de werkgever verder zullen worden onderzocht. Vervolgens ontslaat de werkgever de werknemer bij brief van 26 februari 2016 op staande voet, omdat hij zich schuldig zou hebben gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, fysiek geweld, verbale agressie en denigrerend gedrag. De werknemer dient daarop een verzoekschrift bij de kantonrechter in strekkend tot vernietiging van het ontslag op staande voet. De werkgever reageert daarop door ook een verzoekschrift in te dienen, strekkend tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd voor (1) het geval dat op het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet en op het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet tegelijkertijd wordt beslist en (2) het geval dat op beide verzoeken wel





tegelijkertijd wordt beslist en daarbij het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen maar de arbeidsovereenkomst vervolgens in hoger beroep wordt hersteld. Voor het geval dat op beide verzoeken door de kantonrechter tegelijkertijd wordt beslist en het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen, verzoekt de werkgever onvoorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Is voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst nog mogelijk?

De belangrijkste vraag die de Hoge Raad moest beantwoorden, was de vraag of voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst sinds de invoering van de WWZ nog wel mogelijk is. Daarover bestond in de praktijk verschil van mening omdat de Hoge Raad in het verleden (Hoge Raad 21 oktober 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4670 (Nijman) en Hoge Raad 5 september 1997, ECLI:NL:HR:1977:ZC2417 (De Bode/De Hollandsche IJssel)) de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst had aanvaard met een beroep op het volgens de Hoge Raad gerechtvaardigde belang van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden voor het geval deze niet reeds door het ontslag op staande voet zou zijn geëindigd. Waar het geruime tijd kon duren voordat zekerheid kon worden verkregen over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet, bestond behoefte aan de ontbindingsprocedure, die was gericht op een snelle beslissing over die ontbinding. Die motivering gaat, ook volgens de Hoge Raad sinds de invoering van de WWZ niet meer op omdat in de ontbindingsprocedure inmiddels de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie is geïntroduceerd. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter biedt daardoor niet meer de mogelijkheid van snelle zekerheid over de datum waarop de arbeidsovereenkomst uiterlijk zal zijn geëindigd.

Bij de beantwoording van de vraag of voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst nog mogelijk is, stelt de Hoge Raad allereerst vast dat dit noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis blijkt. Omdat de verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en tot vernietiging van het ontslag op staande voet, verzoeken zijn die van elkaar te onderscheiden zijn (de toepasselijkheid is niet aan dezelfde voorwaarden verbonden en zij leiden tot verschillende rechtsgevolgen), kunnen zij volgens de Hoge Raad naast elkaar worden gedaan. Verder stelt de Hoge Raad vast dat de wet niet uitsluit dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder een voorwaarde wordt gedaan. Dit leidt de Hoge Raad tot de beslis-

sing dat ook na de invoering van de WWZ nog steeds de mogelijkheid bestaat om te vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Zoveel mogelijk gevoegde behandeling en beslissing

De Hoge Raad stelt vervolgens dat uitgangspunt moet zijn dat de verzoeken tot vernietiging van de arbeidsovereenkomst en tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk gelijktijdig behandeld moeten worden en dat daarop zoveel mogelijk gelijktijdig moet worden beslist. De Hoge Raad acht dat in overeenstemming met de doelstellingen van de WWZ betreffende vereenvoudiging en bevordering van de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid. Ook wordt het gerechtelijk apparaat dan minder belast. Als de beide verzoeken aanhangig zijn bij verschillende rechters, kan de rechter verwijzen naar de rechter waarbij het eerst een verzoek is ingediend (artikel 285 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering).

De mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst en het uitgangspunt van zo veel mogelijk gevoegde behandeling en beslissing gelden volgens de Hoge Raad:

- ongeacht de volgorde waarin de verschillende verzoeken worden ingediend;
- ook als één van beide procedures vertraagd wordt, bijvoorbeeld vanwege bewijslevering;
- ook als de verschillende verzoeken bij verschillende kantonrechters of gerechtshoven aanhangig zijn;
- ongeacht of aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dezelfde dan wel (ook) andere redenen ten grondslag zijn gelegd als c.q. dan aan het ontslag op staande voet.

Over deze gevallen zegt de Hoge Raad nog het volgende.

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingediend voordat de werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet heeft verzocht

De mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen vervalt na twee maanden (artikel 7:7686a lid 4 B.W. jo. artikel 7:681 lid 1 B.W.). De werkgever kan het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst al indienen voordat de werknemer het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet heeft ingediend. De behandeling van het verzoekschrift dient dan binnen vier weken

aan te vangen (artikel 7:686a lid 5 B.W.). De beginselen van de goede procesorde brengen echter volgens de Hoge Raad met zich mee dat met de behandeling van het verzoek niet eerder wordt aangevangen dan nadat de vervaltermijn van twee maanden is verstreken. Anders zou de werknemer gedwongen worden om nog sneller te procederen dan waartoe hij al gedwongen wordt door de korte vervaltermijn. Als de werknemer binnen die twee maanden een verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet indient, dan behandelt de kantonrechter beide zaken zoveel mogelijk gelijktijdig en wordt ook op beide verzoeken zoveel mogelijk gelijktijdig beslist. Als de werknemer het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet niet binnen twee maanden heeft ingediend, heeft de werkgever dus de gewenste snelle zekerheid over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst verkregen. Behandeling van het verzoek kan dan achterwege blijven, omdat het is gedaan onder een voorwaarde die niet in vervulling is gegaan. Als het verzoek desondanks niet wordt ingetrokken of onvoorwaardelijk is gedaan, dan wordt het afgewezen wegens gebrek aan belang.

Eén van beide procedures wordt vertraagd.

Als één van beide procedures wordt vertraagd, bijvoorbeeld omdat bewijslevering wordt gelast, kan de kantonrechter of het gerechtshof volgens de Hoge Raad de beide zaken splitsen, om onevenredige vertraging van de ontbindingsprocedure te voorkomen. Of de rechter daartoe daadwerkelijk besluit, dient afhankelijk te zijn van een afweging van de wenselijkheid van een spoedige beslissing in de ontbindingsprocedure tegen de wenselijkheid van een samenhangende behandeling en beslissing van het gehele geschil.

Aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden (ook) andere redenen ten grondslag gelegd dan aan het ontslag op staande voet

Ook als aan het verzoek tot ontbinding (ook) andere redenen ten grondslag zijn of worden gelegd dan aan het ontslag op staande voet, moeten de verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en tot vernietiging van het ontslag op staande voet volgens de Hoge Raad zoveel mogelijk gelijktijdig worden behandeld en beslist, omdat beide verzoeken ook in dat geval nauw met elkaar verbonden zijn, in die zin dat de gevolgen van een eventuele vernietiging van het ontslag op staande voet worden beperkt door een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad erkent eveneens de mogelijkheid dat het ontbindingsverzoek wordt gebaseerd op dezelfde feiten als het

ontslag op staande voet, aangezien mogelijk is dat een bepaald feit geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert (artikel 7:677 B.W.) maar wel een redelijke grond voor ontbinding (artikel 7:669 B.W.). Te denken valt daarbij met name aan een gedraging van de werknemer die onvoldoende verwijtbaar is om daarop een ontslag op staande voet te baseren (geen dringende reden), maar wel voldoende verwijtbaar om daarop een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar gedrag ((artikel 7:669 lid 3 onder e B.W.) te baseren (wel verwijtbaar gedrag).

Mogelijkheid van uiteenlopende beoordeling door de kantonrechter en het gerechtshof van de verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet en tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Sinds de invoering van de WWZ kent de wet niet alleen de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie tegen de beslissing van de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst maar ook een nieuwe regeling voor het geval het gerechtshof in hoger beroep oordeelt dat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is afgewezen.

Als het gerechtshof van oordeel is dat het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen of dat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is afgewezen, kan het gerechtshof de werkgever veroordelen om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen (artikel 7:683 lid 3 B.W.). De werkgever moet dan een nieuwe arbeidsovereenkomst aan de werknemer aanbieden. Daarbij bepaalt het gerechtshof vanaf welk moment dat moet gebeuren (hetgeen ook een moment in het verleden kan zijn) en kan hij bepalen wat de gevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst zijn (waarbij te denken valt aan de transitievergoeding die de werkgever verschuldigd is geworden) (artikel 7:683 lid 4 B.W. jo. 7:682 lid 6 B.W.).

Als het gerechtshof oordeelt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen of dat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is toegewezen, bepaalt het gerechtshof op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt (artikel 7:683 lid 5 en lid 6 B.W.). Dit mag dan echter alleen een tijdstip in de toekomst zijn (Memorie van Toelichting, Kamerstukken Tweede Kamer 2013-2014, 33818, nummer 3, bladzijden 119 en 210). Ontbinding

aan te vangen (artikel 7:686a lid 5 B.W.). De beginselen van de goede procesorde brengen echter volgens de Hoge Raad met zich mee dat met de behandeling van het verzoek niet eerder wordt aangevangen dan nadat de vervaltermijn van twee maanden is verstreken. Anders zou de werknemer gedwongen worden om nog sneller te procederen dan waartoe hij al gedwongen wordt door de korte vervaltermijn. Als de werknemer binnen die twee maanden een verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet indient, dan behandelt de kantonrechter beide zaken zoveel mogelijk gelijktijdig en wordt ook op beide verzoeken zoveel mogelijk gelijktijdig beslist. Als de werknemer het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet niet binnen twee maanden heeft ingediend, heeft de werkgever dus de gewenste snelle zekerheid over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst verkregen. Behandeling van het verzoek kan dan achterwege blijven, omdat het is gedaan onder een voorwaarde die niet in vervulling is gegaan. Als het verzoek desondanks niet wordt ingetrokken of onvoorwaardelijk is gedaan, dan wordt het afgewezen wegens gebrek aan belang.

Eén van beide procedures wordt vertraagd.

Als één van beide procedures wordt vertraagd, bijvoorbeeld omdat bewijslevering wordt gelast, kan de kantonrechter of het gerechtshof volgens de Hoge Raad de beide zaken splitsen, om onevenredige vertraging van de ontbindingsprocedure te voorkomen. Of de rechter daartoe daadwerkelijk besluit, dient afhankelijk te zijn van een afweging van de wenselijkheid van een spoedige beslissing in de ontbindingsprocedure tegen de wenselijkheid van een samenhangende behandeling en beslissing van het gehele geschil.

Aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden (ook) andere redenen ten grondslag gelegd dan aan het ontslag op staande voet

Ook als aan het verzoek tot ontbinding (ook) andere redenen ten grondslag zijn of worden gelegd dan aan het ontslag op staande voet, moeten de verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en tot vernietiging van het ontslag op staande voet volgens de Hoge Raad zoveel mogelijk gelijktijdig worden behandeld en beslist, omdat beide verzoeken ook in dat geval nauw met elkaar verbonden zijn, in die zin dat de gevolgen van een eventuele vernietiging van het ontslag op staande voet worden beperkt door een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad erkent eveneens de mogelijkheid dat het ontbindingsverzoek wordt gebaseerd op dezelfde feiten als het

ontslag op staande voet, aangezien mogelijk is dat een bepaald feit geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert (artikel 7:677 B.W.) maar wel een redelijke grond voor ontbinding (artikel 7:669 B.W.). Te denken valt daarbij met name aan een gedraging van de werknemer die onvoldoende verwijtbaar is om daarop een ontslag op staande voet te baseren (geen dringende reden), maar wel voldoende verwijtbaar om daarop een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar gedrag ((artikel 7:669 lid 3 onder e B.W.) te baseren (wel verwijtbaar gedrag).

Mogelijkheid van uiteenlopende beoordeling door de kantonrechter en het gerechtshof van de verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet en tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Sinds de invoering van de WWZ kent de wet niet alleen de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie tegen de beslissing van de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst maar ook een nieuwe regeling voor het geval het gerechtshof in hoger beroep oordeelt dat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is afgewezen.

Als het gerechtshof van oordeel is dat het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen of dat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is afgewezen, kan het gerechtshof de werkgever veroordelen om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen (artikel 7:683 lid 3 B.W.). De werkgever moet dan een nieuwe arbeidsovereenkomst aan de werknemer aanbieden. Daarbij bepaalt het gerechtshof vanaf welk moment dat moet gebeuren (hetgeen ook een moment in het verleden kan zijn) en kan hij bepalen wat de gevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst zijn (waarbij te denken valt aan de transitievergoeding die de werkgever verschuldigd is geworden) (artikel 7:683 lid 4 B.W. jo. 7:682 lid 6 B.W.).

Als het gerechtshof oordeelt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen of dat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is toegewezen, bepaalt het gerechtshof op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt (artikel 7:683 lid 5 en lid 6 B.W.). Dit mag dan echter alleen een tijdstip in de toekomst zijn (Memorie van Toelichting, Kamerstukken Tweede Kamer 2013-2014, 33818, nummer 3, bladzijden 119 en 210). Ontbinding

het ontslag op staande voet in de praktijk na de invoering van de WWZ heel anders. Hoewel met de WWZ vereenvoudiging is beoogd, is het allemaal nog veel complexer geworden dan het voordien al was.

Dat komt in de eerste plaats doordat sinds de invoering van de WWZ hoger beroep en cassatie mogelijk is tegen de beschikking van de kantonrechter om een arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werkgever heeft daardoor niet meer de mogelijkheid om snelle zekerheid te krijgen over het eindigen van de arbeidsovereenkomst door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, voor het geval dat de arbeidsovereenkomst niet door het ontslag op staande voet zou eindigen. De in de praktijk gerezen vraag of het indienen van een voorwaardelijk verzoekschrift überhaupt nog wel mogelijk was, is door de Hoge Raad in de prejudiciële beslissing nu wel positief beantwoord, maar de werking van die voorwaardelijke ontbinding geldt niet voor het geval het gerechtshof of de Hoge Raad in hoger beroep of cassatie alsnog en in afwijking van de eerdere beslissing van de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigt. Daarmee biedt de voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet de zo gewenste snelle zekerheid over het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor het geval dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig zou blijken te zijn. Zelfs als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, moet de werkgever rekening houden met de mogelijkheid dat het gerechtshof daarover anders oordeelt.

De tweede reden die maakt dat het ontslag op staande voet onder de WWZ zeer complex is, is het feit dat het gerechtshof een ten onrechte door de kantonrechter in stand gelaten arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht, maar uitsluitend voor de toekomst kan ontbinden.

Onderstaand wordt een schematische weergave gegeven van de meest voorkomende mogelijkheden die zich bij een ontslag op staande voet kunnen voordoen en een aantal complicaties die zich daarbij kunnen voordoen.

Stel: de werkgever ontslaat de werknemer op staande voet.

Vraag 1: Verzoekt de werknemer de kantonrechter binnen twee maanden om het ontslag op staande voet te vernietigen?

Mogelijkheid 1.1: Nee.

Het ontslag op staande voet kan dan niet meer door de werknemer worden vernietigd. Het einde van de arbeidsovereenkomst staat vast. Een door de werkgever

ingediend (voorwaardelijk) verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden ingetrokken en zal anders door de rechter worden afgewezen bij gebrek aan belang.

Mogelijkheid 1.2: Ja.

De kantonrechter zal een eventueel verzoekschrift van de werkgever tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet eerder behandelen dan nadat de werknemer een verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal hebben ingediend. De werknemer heeft er daardoor belang bij om dit verzoekschrift pas net voor het einde van de vervaltermijn van twee maanden in te dienen. Als het ontslag op staande voet geen stand houdt en de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voor dat geval zou ontbinden, dan heeft de werknemer (bijna) twee maanden langer recht op loon. Vraag 2 is van toepassing.

Vraag 2: Heeft de werkgever een voorwaardelijk verzoekschrift bij de kantonrechter ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor het geval de kantonrechter het ontslag op staande voet zou vernietigen?

Mogelijkheid 2.1: Nee.

De werkgever loopt het risico dat hij loon moet betalen als de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigt. Omdat de procedure bij de kantonrechter lang kan duren, bijvoorbeeld als getuigen moeten worden gehoord, en omdat na de beschikking van de kantonrechter nog hoger beroep en cassatie mogelijk is, bestaat de mogelijkheid dat uiteindelijk nog gedurende een zeer lange periode loon betaald moet worden, terwijl de werknemer in die tijd niet heeft gewerkt.

Mogelijkheid 2.2: Ja.

De kantonrechter zal beide verzoekschriften in beginsel gevoegd behandelen en op beide verzoekschriften tegelijk beslissen. Als de werkgever in de procedure tot vernietiging van het ontslag op staande voet bewijs moet leveren, kan de werknemer zich verzetten tegen het eerder doen van uitspraak op het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan ook verlangen dat hij in de gelegenheid gesteld wordt om bewijs te leveren in de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waardoor de voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst langer op zich laat wachten en de werkgever langer loon verschuldigd is als het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Vraag 3 is van toepassing.

Vraag 3: Beslist de kantonrechter gelijktijdig op het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

Mogelijkheid 3.1: Nee.

Complicaties kunnen ontstaan doordat hoger beroep kan worden ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter op het voorwaardelijke ontbindingsverzoek, zodat het gerechtshof zich daarover moet buigen, terwijl de kantonrechter nog moet beslissen over de vernietiging van het ontslag op staande voet. Uiteenlopende beslissingen zijn denkbaar, bijvoorbeeld in die zin dat dezelfde feiten door de kantonrechter niet worden aangenomen en door het gerechtshof wel, en andersom.

Mogelijkheid 3.2: Ja. Vraag 4 is van toepassing.

Vraag 4: Wordt het ontslag op staande voet vernietigd?

Mogelijkheid 4.1: Nee.

De werkgever heeft daardoor geen belang meer bij het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dat verzoek zal daarom worden afgewezen.

Hoger beroep:

Als de werknemer in hoger beroep gaat, kan de werkgever het gerechtshof in hoger beroep alsnog verzoeken om de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden voor het geval het gerechtshof het ontslag op staande voet nietig zou achten. De werkgever kan echter bij de kantonrechter niet op voorhand een verzoek indienen waardoor de arbeidsovereenkomst ook wordt ontbonden, voor het geval dat het gerechtshof het ontslag op staande voet alsnog vernietigt. De werkgever loopt daardoor nog steeds het risico nog loon te moeten betalen tot het moment waarop het gerechtshof het ontslag op staande voet alsnog vernietigt en het gerechtshof de arbeidsovereenkomst alsnog ontbindt. De werkgever loopt bovendien het risico dat het gerechtshof de arbeidsovereenkomst niet ontbindt of dat de beschikking van het gerechtshof tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in cassatie alsnog geen stand houdt. In dat geval is er geen einde aan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

Mogelijkheid 4.2: Ja. Vraag 5 is van toepassing.

Hoger beroep:

De werkgever kan hoger beroep instellen bij het gerechtshof en daarna eventueel cassatieberoep bij de Hoge Raad.

Vraag 5: Wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden?

Mogelijkheid 5.1: Nee.

De werkgever moet loon doorbetalen zonder dat er een einde is aan de loonbetalingsverplichting.

Hoger beroep:

De werkgever kan hoger beroep instellen bij het gerechtshof en daarna eventueel cassatieberoep bij de Hoge Raad. Als dit hoger beroep of cassatieberoep niet slaagt, is er nog steeds geen einde aan de loonbetalingsverplichting. Als het hoger beroep wel slaagt kan het gerechtshof de arbeidsovereenkomst alleen ontbinden per een tijdstip in de toekomst. De werkgever moet daardoor tot dat tijdstip toch loon betalen, ondanks dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte niet eerder heeft ontbonden. De werknemer kan tegen de beschikking van het gerechtshof cassatieberoep bij de Hoge Raad instellen en de werkgever loopt het risico dat daarbij of daarna de ontbinding van de arbeidsovereenkomst alsnog wordt vernietigd en dat er nog steeds geen einde is aan de loonbetalingsverplichting.

Mogelijkheid 5.2: Ja.

De arbeidsovereenkomst eindigt door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. De loonbetalingsverplichting van de werkgever eindigt.

Hoger beroep:

De werknemer kan hoger beroep instellen bij het gerechtshof en daarna eventueel cassatieberoep bij de Hoge Raad. Indien de beschikking van de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep en eventueel cassatie in stand blijft, is de arbeidsovereenkomst nog steeds alsnog geëindigd. Indien de beschikking van de kantonrechter in hoger beroep of in na cassatie wordt vernietigd, kan het gerechtshof de werkgever veroordelen om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Uit het bovenstaande volgt dat de gevolgen van een ontslag op staande voet mogelijk gedurende lange tijd onzeker zijn. De werkgever kan zich middels een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst maar beperkt wapenen tegen de gevolgen die een vernietiging van het ontslag op staande voet heeft voor de loonbetaling. Zelfs als de werkgever uiteindelijk volledig in het gelijk gesteld wordt, kan het zijn dat er toch nog een, mogelijk langdurige, verplichting tot betaling van loon bestaat. Werkgevers dienen daarom nog meer dan voorheen voorzichtig te zijn bij het geven van ontslag op staande voet. Eveneens nog meer dan voorheen is het tijdig inwinnen van deskundig advies geboden.



“Het arbeidsrecht abonnement[©]”

Arbeidsrecht Actueel bevat actuele informatie op het gebied van het arbeidsrecht, de heffing van premies werknemersverzekeringen en de loonheffing. Arbeidsrecht Actueel is een uitgave van Kantoor Mr. van Zijl B.V. en wordt als onderdeel van het “arbeidsrecht abonnement[©]” toegezonden aan degenen die zich daarvoor hebben aangemeld.



KANTOOR MR. VAN ZIJL
ADVOCATEN

Postbus 1095, 5004 BB Tilburg
Korvelseweg 142, 5025 JL Tilburg

Telefoon: (013) 463 55 99
Telefax: (013) 463 22 66

E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl
Internet: www.kantoorrvanzijl.nl