

Soms maakt een werknemer het zó bont, dat een ontslag op staande voet gegeven kan worden. Denk bijvoorbeeld aan een stelende werknemer of een werknemer die zijn werk blijvend weigert uit te voeren. Natuurlijk kunnen ook andere omstandigheden reden zijn voor een ontslag op staande voet. Waar u op moet letten, leest u in deze bijdrage.

MR. N.M. (NADINE) VAN DER SLOT, RWV ADVOCATEN TE LEIDEN

ONTSLAG

Do's-and-dont's bij ontslag op staande voet

Een ontslag op staande voet heeft grote gevolgen voor de werknemer. Zo raakt de werknemer van de ene op de andere dag zijn baan kwijt, verliest hij of zij in principe aanspraak op een WW-uitkering en kunt u tot slot als werkgever een schadevergoeding eisen en verrekenen met de eindafrekening. Daarom kunt u een werknemer niet zomaar op staande voet ontslaan.

WETTELIJKE VEREISTEN

Een geldig ontslag op staande voet moet aan de volgende drie wettelijke eisen voldoen:

- er moet een dringende reden zijn;
- u moet onverwijld opzeggen;
- de dringende reden moet u onverwijld aan uw werknemer meedelen.

Bij het bepalen of er sprake is van een dringende reden, wegen alle omstandigheden van het geval mee. Dus ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Zo speelt de duur van het dienstverband, de manier waarop de werknemer voor u werkte en hoe u met soortgelijke situaties in het verleden bent omgegaan allemaal mee om te bepalen of er sprake is van een dringende reden.

RISICO'S

Een onterecht ontslag op staande voet kan u als

werkgever duur komen te staan. Zo kan de rechter het ontslag op verzoek van uw werknemer vernietigen. De werknemer is dan nog steeds bij u in dienst en maakt met terugwerkende kracht aanspraak op het doorbetalen van zijn loon.

De werknemer kan zich in plaats daarvan ook neerleggen bij het ontslag en een reeks vergoedingen – zoals een billijke vergoeding, transitievergoeding of vergoeding wegens onregelmatige opzegging – van u vorderen.

AANDACHTSPUNTEN

Een ontslag op staande voet moet, gezien de risico's, weloverwogen gegeven worden.

Handel zorgvuldig

Onderzoek wat er precies is gebeurd. Is er wel sprake van een dringende reden? En is er genoeg bewijs? Het begint allemaal met het verzamelen van de feiten, waarbij een hoor-en-wederhoorgesprek een belangrijk onderdeel is van het onderzoek. Mogelijk heeft de werknemer een geldige verklaring voor zijn gedrag of blijken de feiten toch anders te liggen.

Vergeet niet dat het ontslag onverwijld moet worden gegeven. Dit betekent dat u niet te lang mag wachten met het geven van het ontslag. Toch is zorgvuldig te werk gaan misschien nog wel belangrijker. Zo is vaak aan te raden juridisch advies in te winnen, camerabeelden te bestuderen of getuigen te horen. Handel hierbij wel voortvarend. Laat een onderzoek dus niet langer duren

dan noodzakelijk en ga, zodra de uitkomst van het onderzoek bekend is, (alsnog) onverwijld tot ontslag over.

Wie schrijft die blijft

Bevestig het ontslag op staande voet altijd schriftelijk. Omschrijf in de ontslagbrief tevens nauwkeurig welke feiten en omstandigheden reden zijn voor het ontslag. Het moet voor de werknemer namelijk direct duidelijk zijn wat de reden is van het ontslag op staande voet.

Liggen meerdere gebeurtenissen of gedragingen aan het ontslag ten grondslag? Neem dan in de brief op dat deze omstandigheden ieder afzonderlijk, maar ook in onderlinge samenhang bezien, een dringende reden vormen. Doet u dit niet, en kan een van de omstandigheden niet worden bewezen, dan loopt u het risico dat het ontslag op staande voet niet standhoudt.

Voorkom tot slot het gebruik van strafrechtelijke termen, zoals 'diefstal'. Voor diefstal is strafrechtelijk gezien namelijk opzet vereist. Kunt u de opzet niet bewijzen, dan strandt daar meteen al uw ontslag op staande voet.

TOT BESLUIT

Een ongeluk zit ook in dit soort situaties helaas in een klein hoekje. Het is daarom verstandig om u goed te laten adviseren.