

ONTSLAG OP STAANDE VOET: WAT TE DOEN?

Frans Vos werkt in de magazijn van een winkel. Jan Blok werkt daar ook maar als verkoper. Omdat Frans het werk niet meer kan bolwerken omdat een collega van hem ziek is, moet Jan in het magazijn gaan werken. Jan weigert. Hij zegt: "Hiervoor ben ik niet aangenomen". Tot driemaal toe sommeert de werkgever, vooral omdat het fout gaat en er verliezen worden geleden, Jan tevergeefs. Daarop wordt hij op staande voet ontslagen.

Hans Kil werkt als medewerker in een computerwinkel. Hij verkoopt computers en softwarepakketten. Thuis begeeft zijn toetsenbord het en neemt hij er één van de winkel mee. Op het moment dat Hans het toetsenbord in zijn auto legt, komt de bedrijfsleider er aan en vraagt aan Hans wat hij aan het doen is, waarop Hans antwoordt "Ik neem dit toetsenbord mee voor eigen gebruik, dat kan want we hebben er toch genoeg". Hans wil vertrekken maar daarop antwoordt de bedrijfsleider hem dat hij op staande voet is ontslagen.

Diny Vlug werkt bij een Bank. Ze verricht al 15 jaren naar tevredenheid haar werkzaamheden. Diny arriveert op een ochtend één uur te laat op haar werk. Haar direct leidinggevende spreekt haar daar op aan. Een week later gebeurt hetzelfde. Ook nu weer wordt ze aangesproken. Omdat Diny in de derde week weer een uur te laat kwam, is zij op staande voet ontslagen".

Wanneer ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet wordt gegeven indien van de werkgever redelijkerwijs niet meer gevergd kan worden dat hij de werknemer of werkneemster nog langer in dienst houdt. Er kan dan per direct een eind gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst en een werknemer verliest per direct zijn baan. Er moet sprake zijn van dusdanige ernstige reden dat het geen twijfel lijdt, ook niet voor de werknemer, dat ontslag op staande voet volgt.

Om welke redenen

Ontslag op staande voet vindt plaats in die gevallen waarbij het ook voor de werknemer duidelijk is dat de arbeidsovereenkomst zo niet langer kan voortduren. Gedacht kan worden aan dronken op het werk verschijnen, mishandeling op het werk, het weigeren van redelijk werk of redelijk overwerk.

Vereisten

Zoals hierboven gesteld, moet het gaan om een ernstige reden waarbij duidelijk is, óók voor de werknemer, dat zijn of haar gedrag niet langer getolereerd kan worden. Een ander vereiste is dat het ontslag onverwijld moet worden gegeven, dat wil zeggen op het moment dat het gedrag plaatsvindt. Soms mag een werkgever één of enkele dagen wachten, bijvoorbeeld indien een boekhouder wordt verdacht van achterover drukken van gelden maar er nog een onderzoek moet plaatsvinden om dit aan te tonen. Gedacht kan ook worden aan de caissière die verdacht wordt van het wegnemen van geld uit de kassa, welke kassa zorgvuldig moet worden nageteld.

Mogelijkheden voor de werknemer

Een werknemer kan tegen ontslag op staande voet een voorlopige voorziening (kort geding) aanvragen bij de kantonrechter. Hij kan dan eisen dat hij wederom tewerk wordt gesteld en tevens eisen dat hij loon ontvangt vanaf de dag dat hij ontslagen is. De werknemer moet dit doen, want bij een ontslag op staande voet is er nimmer sprake van een WW-uitkering. De kantonrechter toetst of het ontslag op staande voet terecht is gegeven en, indien de werkgever ten onrechte dit ontslag op staande voet heeft gegeven, betekent dit dat er weer loon wordt doorbetaald en de werknemer in de regel weer terug kan gaan naar de werkplek. Let op. De werknemer dient binnen een termijn van 6 maanden, na de dag waarop ontslag op staande voet werd gegeven, zich te wenden tot de kantonrechter.

Hoe staat het met de situatie in de bovengenoemde casussen?

Zoals gezegd, dient het ontslag op staande voet plaats te vinden indien er sprake is van een ernstige reden, waarbij de werknemer zelf ook begrijpt dat de arbeidsovereenkomst niet meer langer in stand gehouden kan worden. Op het moment dus dat Jan weigert, zeker als hem de noodzaak wordt medegedeeld, om tijdelijk in het magazijn te werken, is er sprake van het zonder reden weigeren van reëel (over)werk. Het ontslag op staande voet zal in dit geval waarschijnlijk door de kantonrechter worden bevestigd. Bij de tweede casus (diefstal) zal voor Hans het ook duidelijk zijn dat een ontslag op staande voet is rechtvaardigd. Bij de derde casus heeft de rechter gekeken naar alle omstandigheden en, in dit geval, geoordeeld dat er niet terecht een ontslag op staande voet kon worden gegeven.

Ontslag op staande voet: Valkuilen voor werkgever en werknemer

Bert Peters werkt al 20 jaar bij Inkoop B.V.. Hij werkt in het magazijn. Op 29 mei 2008 constateert de chef van het magazijn, dat Bert Peters enkele rolletjes plakband en een paar balpennen in zijn zak stopt en het bedrijf verlaat. De chef van het magazijn loopt Bert Peters achterna en vraagt hem wat de bedoeling is van het meenemen. "Och", zegt Bert, "ik neem ze mee want het komt thuis van pas". De chef van het magazijn denkt hierover na en de volgende dag op 30 mei 2008 zegt hij tegen Bert dat hij op staande voet ontslagen is. Kan dit?

Een ontslag op staande voet is een ontslag waarbij de samenwerking tussen werkgever en werknemer per direct wordt opgezegd. Van het ene op het andere moment wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Voorwaarde voor een dergelijk ontslag op staande voet is dat er een dringende reden aanwezig is om inderdaad de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. In zo'n geval hoeft er geen toestemming te worden gevraagd aan het CWI en hoeft er ook geen kantonrechter aan te pas te komen. Een werkgever kan ontslag op staande voet geven maar een werknemer kan ook op staande voet ontslag nemen.

Dringende reden

Een dringende reden voor een werkgever zijn gedragingen van de werknemer die dermate ernstig zijn dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet meer hoeft voort te zetten. De wet noemt slechts enkele voorbeelden van dringende redenen bijvoorbeeld mishandeling of verduistering of diefstal of het grovelijk beledigen van de werkgever. Ook kan het zijn dat de werknemer zonder redelijk belang weigert opdrachten uit te voeren.

Onverwijldheid

Een ontslag op staande voet dient aan een aantal voorwaarden te voldoen. Op de eerste plaats de hierboven uiteengezette dringende reden, maar daarnaast dient ook sprake te zijn van het onverwijld mededelen van het ontslag aan de werknemer. Dit betekent dat, tegelijkertijd met het door de werkgever te geven ontslag aan de werknemer, duidelijk gemaakt moet worden waarom hij ontslagen wordt. Na het constateren van de gedraging van de werknemer, dient dus meteen ontslag op staande voet te volgen. In de praktijk blijkt echter dat dit niet altijd mogelijk is, bijvoorbeeld in het geval van een kassière, waarvan een collega aan de bedrijfsleider meldt, dat er door haar een greep uit de kas is gedaan. Op dat moment dient eerst de kas te worden nageteld en kan er dus een zekere tijd liggen tussen het constateren van de gedraging en het daadwerkelijk gegeven ontslag op staande voet. Of het voorbeeld van de boekhouder die verdacht wordt van fraude maar waarbij de accountant eerst alles moet nalopen. In zo'n geval zegt de rechter, mag er enige tijd liggen tussen de gedraging en het geven van ontslag op staande voet. Een ontslag op staande voet dient ook direct in te gaan. Het kan niet op termijn worden gegeven.

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Werknemer neemt ontslag op staande voet

Ook een werknemer kan ontslag op staande voet nemen, bijvoorbeeld als de werkgever stelselmatig het loon te laat betaalt of sowieso weigert het loon te voldoen. Ook als het gaat om mishandeling of grove belediging van een werknemer door de werkgever. In de praktijk blijkt dat een door een werknemer genomen ontslag op staande voet niet vaak voorkomt.

Gevolgen ontslag op staande voet

Het gevolg voor een werknemer is dat hij in de regel geen WW-uitkering ontvangt. De WW-uitkerende instantie zal namelijk stellen dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden, immers door een reden die hij had kunnen vermijden. In de praktijk zal een werknemer zich dan ook tot de kantonrechter wenden om het ontslag aan te vechten. Voor dit aanvechten van het ontslag op staande voet heeft een werknemer zes maanden de tijd. Het gevolg voor een werkgever kan zijn dat de kantonrechter dan zal constateren dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Aangezien de werknemer zes maanden de tijd heeft, kan dit in de praktijk betekenen dat indien de kantonrechter in de vijfde of zesde maand constateert dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven, de werkgever de maanden die intussen zijn verstreken dient te betalen. Om dit te voorkomen dient een werkgever, die twijfelt of de reden voor het ontslag op staande voet wel terecht is geweest, zelf een verzoek in bij de kantonrechter om, indien nodig, de arbeidsovereenkomst alsnog te laten ontbinden. De werkgever stelt zich dan op het standpunt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, maar vraagt aan de kantonrechter dat, indien het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven, de kantonrechter alsnog de arbeidsovereenkomst ontbindt. Hoe sneller de werkgever voor dit verzoek zorg draagt hoe eerder de kantonrechter, indien nodig, alsnog de arbeidsovereenkomst kan ontbinden. Dan loopt de loonvordering niet de maximale zes maanden door.

Wie verleent ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet wordt gegeven door diegene die daartoe bevoegd is. Bijvoorbeeld de directeur of de filiaalleider. Indien het ontslag op staande voet wordt gegeven, door iemand die daartoe niet bevoegd is, is het ontslag op staande voet ook niet geldig.

De casus

In de casus is het de chef van het magazijn die het ontslag op staande voet heeft gegeven. Deze is daartoe niet bevoegd en het ontslag op staande voet is ook niet onverwijld gegeven. Dan speelt een rol het feit dat Bert Peters weliswaar zich eigendommen van het bedrijf heeft toegeëigend maar het de vraag is of de aard van de meegenomen spullen een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Ook speelt een rol het lange dienstverband van Bert Peters en deze eenmalige misstap. Bij deze casus is het niet verstandig voor een werkgever om ontslag op staande voet te geven.

Knegtmans & Van de Wouw Advocaten is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht. Voor ondernemers hebben wij tevens de mogelijkheid tot het afsluiten van een rechtsbijstandsabonnement. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op telno. 040-2076076 in Westerhoven en op telno. 0497-383868 in Bladel. www.knegtmansvandewouw.nl, www.advocatenvoordeondernemer.nl of www.dearbeidsrechtsspecialist.nl.