

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.

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.