

NIEUWS VAN DEZE MAAND:

HET ONTSLAG OP STAANDE VOET



Voor u ligt 't Raedsstuk , de nieuwsbrief van Raedshuys Bedrijfsjuristen, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

EEN RECHTSGELDIG ONTSLAG OP STAANDE VOET

Soms krijgen werkgevers te maken met werknemers die het zó bont maken, dat een ontslag op staande voet de enige uitweg lijkt. Voor veel werkgevers is echter niet duidelijk welke stappen zij moeten ondernemen, hetgeen wél van aanzienlijk belang is. De wetgever heeft namelijk strenge eisen gesteld aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Er is in dat geval immers geen ontslagbescherming voor de werknemer. Daarom zal deze nieuwsbrief de desbetreffende voorwaarden duidelijk uiteenzetten, zodat u als ondernemer de meest gemaakte fouten kunt voorkomen.

Ontslag op staande voet in een notendop

De wetgever beschouwt het ontslag op staande voet als laatste redmiddel. De werknemer moet dus erg ver zijn gegaan, wil een werkgever kunnen overgaan tot een ontslag op staande voet. Er worden in ieder geval vier eisen gesteld. Er moet ten eerste sprake zijn van een dringende reden (ad I), ten tweede moet de arbeidsovereenkomst onverwijld worden opgezegd (ad II), ten derde moet er onverwijld mededeling van de reden plaatsvinden (ad III), ten slotte moet de werkgever een belangenafweging maken (ad IV).

AD I: Dringende reden

Er zijn slechts een aantal situaties waarin een ontslag op staande voet is gerechtvaardigd. De meest voorkomende¹ situaties waarbij een ontslag op staande voet is toegestaan, zijn de volgende:

- bij misleiding van de werkgever;
- bij het missen van de bekwaamheid of geschiktheid om de bedongen arbeid uit te voeren, dan wel in ernstige mate;
- bij diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven;
- bij het bekendmaken van bedrijfsgeheimen;
- bij het hardnekkig weigeren te voldoen aan bevelen of opdrachten;

AD II: Onverwijld opzeggen

Indien u een van de bovengenoemde situaties constateert, is het van belang dat u zo spoedig mogelijk de arbeidsovereenkomst opzegt. Er is voldoende gelegenheid om een onderzoek in te stellen, juridisch advies in te winnen of voor intern overleg, maar u dient niet al te lang te wachten met de opzegging. Wij adviseren u om contact met ons op te nemen, vooraleer u overgaat tot een ontslag op staande voet. Op deze manier kunnen wij uw kansen inschatten alsook u begeleiden in het proces.

AD III: Onverwijld mededeling van de reden

Naast het feit dat de arbeidsovereenkomst onverwijld moet worden opgezegd, moet er ook onverwijld mededeling van de dringende reden plaatsvinden. Een opzegging an sich is dus niet voldoende.

AD IV: Belangenafweging

De wetgever spreekt niet expliciet van een belangenafweging, doch heeft de rechtspraak uitgemaakt dat de werkgever de eventuele gevolgen van een ontslag op staande voet moet afwegen tegen de ernst van de situatie.

¹ Er zijn dus meerdere situaties, doch leent deze nieuwsbrief zich er niet voor om al deze situaties te belichten. Voor meer informatie kunt u contact met ons opnemen.

De werknemer heeft bij een ontslag op staande voet immers geen recht op een WW-uitkering alsook geen recht op een transitievergoeding.

Ook moet o.a. rekening worden gehouden met de leeftijd en het arbeidsverleden van de werknemer.

Gevolgen voor werkgever bij foutief ontslag op staande voet

Uit de gevolgen van een foutief ontslag blijkt maar weer hoe belangrijk het is dat aan bovenstaande eisen wordt voldaan. Bij een onterecht ontslag op staande voet kan de rechter de arbeidsovereenkomst namelijk herstellen en loondoorbetaling toewijzen, of het ontslag vernietigen en een billijke² vergoeding toekennen aan de werknemer.

Vragen

Heeft u naar aanleiding van dit artikel nog vragen, neem dan gerust contact met ons op.



***Doen waar je goed in bent,
dát maakt het verschil***

Bezoekadres

Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres

Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl

² Een onterecht ontslag op staande voet kan worden bestempeld als een ernstige en verwijtbare handeling aan de zijde van de werkgever. De rechter kan hiervoor een schadevergoeding toekennen aan de werknemer, die voor rekening van de werkgever komt.