Ontslag op staande voet: regels en redenen

**Het kan voorkomen dat een werkrelatie tussen een werknemer en werkgever verandert in een werkconflict. Dit kan een reden zijn voor de werkgever om een einde te maken aan de dienstverband. In dat geval kent de wet meerdere mogelijkheden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, waaronder ontslag op staande voet. Wanneer de werknemer ontslagen wordt op staande voet is het gevolg dat de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst vervalt en de werknemer met directe ingang wordt ontslagen.**

Om misbruik van het ontslag op staande voet door de werkgever te voorkomen, moet de werkgever aan hoge eisen voldoen. Wanneer een werknemer op staande voet wordt ontslagen, dan heeft de werknemer immers geen recht op werkloosheidsuitkering. Hieronder worden de eisen van de wet toegelicht.

Dringende reden

De eerste eis die de wet stelt is dat de werkgever een dringende reden heeft voor ontslag. Iedereen maakt fouten en dat betekent dat een goede werkgever niet iemand ontslaat voor een (kleine) fout. De fout moet zo ernstig zijn dat ontslag op staande voet de enige redelijke optie is. Denk aan:

* diefstal;
* dronkenschap tijdens werk;
* iemand grovelijk beledigen;
* mishandeling;
* roekeloosheid.

Na het constateren dat de werknemer een ernstige fout heeft begaan, dan moet de werkgever afwegen of ontslag passend is bij de fout. De werkgever weegt de duur van de arbeidsovereenkomst, leeftijd van de werknemer en gevolgen voor de werknemer af aan de gemaakte fout. Weegt het belang van de werknemer meer, dan mag de werkgever geen ontslag op staande voet geven.

In een uitspraak oordeelde de rechter dat een verkoopmedewerkster niet ontslagen kon worden op staande voet wegens het ontbreken van de dringende reden. De 22-jarige werkneemster had een plastic tas ter waarde van € 0.05 gestolen, testers en samples in strijd met huishoudelijk regelement meegenomen, met toestemming van filiaalleidster, van werkgever. Het belang van werkneemster woog de rechter zwaarder dan het belang van de werkgever om haar op staande voet te ontslaan.[[1]](#footnote-1)

Direct ontslaan

Heeft de werkgever een dringende reden? Dan eist de wet dat het ontslag direct na de openbaring van de dringende reden gegeven wordt. Wacht een werkgever te lang met het ontslaan van de werknemer, dan voldoet hij niet aan deze eis. Indien er een noodzaak is om de kwestie eerst nader te onderzoeken, kan de werkgever meer tijd gebruiken voor het geven van ontslag.

Duidelijk mededelen reden van ontslag

De laatste eis van ontslag op staande voet is dat de werkgever de reden duidelijk en ondubbelzinnig meedeelt aan de werknemer. Het ontslag moet zo gegeven zijn dat ieder weldenkend persoon de mededeling opvat als ontslag op staande voet. Als een werkgever zegt dat de werknemer ontslagen is wegens ‘onbehoorlijk gedrag’, zou een weldenkend persoon niet kunnen begrijpen wat precies de reden is.

Toch ontslagen op staande voet? Wat kan je nog doen als werknemer?

Het is mogelijk dat een werkgever iemand ontslaat terwijl het ontslag niet voldoet aan de eisen van de wet. Een werknemer doet dan verstandig door zich te laten informeren over zijn rechtspositie.

**Stap 1: Schakel rechtshulp in**Dit kan bestaan uit juridisch advies of naar de advocaat stappen. Als werknemer doe je ook verstandig om na te gaan of je recht hebt op rechtsbijstand, zeker als je krap bij kas zit en een advocaat te duur is. Met juridische hulp kan een werknemer beter inschatten of een procedure bij de rechtbank zin heeft.

**Stap 2: Procedure bij de rechtbank**Nadat een werknemer juridische hulp heeft gevonden en zijn belangen heeft afgewogen, kan de werknemer gaan procederen bij de rechtbank. De kantonrechter is bevoegd om arbeidszaken te behandelen. Bij deze rechter kan een werknemer procederen zonder advocaat.

**Stap 3: Uitspraak van de rechter**Indien de rechter de werknemer in het gelijk stelt, dan kan de rechter het ontslag vernietigen zodat de verhouding tussen de werknemer en werkgever wordt hersteld. In plaats van vernietiging van de arbeidsovereenkomst, kan een rechter ook de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Dan zou de rechter wel moeten oordelen dat het ontslag ernstig te verwijten valt aan de werkgever.

Kort geding

Het nadeel van een procedure bij de kantonrechter is dat het weken of zelfs maanden kan duren voordat de rechter een uitspraak doet. In spoedeisende gevallen kan een werknemer een kort geding aanspannen. Een kort gedingsprocedure is een versnelde rechtsgang waar de voorzieningsrechter zo snel mogelijk uitspraak doet in spoedeisende zaken. Hiervoor heeft de werknemer ook geen advocaat nodig. De werknemer moet bij die procedure goed motiveren waarom hij een spoedeisend belang heeft. Doet de werknemer dit niet of acht de rechter dat de zaak niet spoedeisend genoeg is, dan wijst de rechter de voorziening af en kan de werknemer de uitspraak in de bodemprocedure afwachten.

1. ECLI:NL:RBNHO:2021:8864 [↑](#footnote-ref-1)