

Ontslag op staande voet? Win juridisch advies in!

Als de werkgever een werknemer op staande voet ontslaat, dan is dat een opzegging die per direct geldt. Er is geen sprake van een opzegtermijn. Ook is geen toestemming nodig van het UWV. Er gelden wel strenge regels voor het geven van een ontslag op staande voet. Daarbij heeft een ontslag op staande voet grote gevolgen voor de werknemer. Wilt u weten hoe het zit? Lees dan verder!

Er zijn drie vereisten voor een ontslag op staande voet:

1. Er moet sprake zijn van een dringende reden
2. Het ontslag moet onverwijld worden gegeven
3. Het ontslag moet onverwijld worden meegedeeld

Indien een werkgever zeker weet dat er sprake is van een dringende reden, dient de werkgever een ontslag op staande voet 'onverwijld' te geven. 'onverwijld' betekent meteen. Indien de werkgever niet zeker weet of er sprake is van een dringende reden, dan mag de werkgever een noodzakelijk onderzoek verrichten naar de dringende reden of juridisch advies inwinnen. Als er onderzoek moet plaatsvinden of de werkgever juridisch advies wil inwinnen, dan hoeft het ontslag dus niet meteen te worden gegeven, maar wel zo snel mogelijk. Tijdens dit onderzoek of het inwinnen van juridisch advies kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen.

Naast de dringende reden en het onverwijld geven van het ontslag, moet een ontslag op staande voet ook onverwijld worden meegedeeld. Dit houdt in dat de werkgever duidelijk moet maken aan de werknemer waarop het ontslag op staande voet is gebaseerd. Het moet voor de werknemer direct duidelijk zijn wat voor de werkgever de dringende reden voor het ontslag is.

In de wet staan situaties waarin een werknemer niet kan worden ontslagen. Dat noemen we opzegverboden. Deze opzegverboden gelden bij een ontslag op staande voet niet. Een voorbeeld van zo'n opzegverbod dat niet geldt bij een ontslag op staande voet is ziekte.

Wat is een dringende reden?

In de wet staan een aantal voorbeelden van een dringende reden opgesomd. Bijvoorbeeld diefstal of mishandeling door de werknemer. Maar ook als de situatie niet in de wet staat, kan er sprake zijn van een dringende reden. Het moet gaan om een situatie waardoor van de werkgever niet gevraagd kan worden de werknemer nog langer in dienst te houden. Het gaat dan om zeer ernstige zaken. Het is niet zo dat de werknemer een verwijt moet kunnen worden gemaakt, vaak is dat wel het geval.

Om te constateren of er sprake is van een dringende reden moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Van belang kan dus zijn de lengte van het dienstverband, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, maar ook de beleidsregels binnen een bedrijf. Vaak denken mensen dat werkweigering een goede grond is voor ontslag op staande voet, maar dit is vaak niet het geval.

Wat zijn de gevolgen?

Indien de werkgever de werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen vanwege een situatie waarvoor de werknemer een verwijt kan worden gemaakt, dan is de werknemer daardoor 'verwijtbaar werkloos' geworden in de zin van de wet. Het gevolg hiervan is dat de werknemer geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering. Vanwege het ontslag ontvangt de werknemer ook geen loon meer. Ook krijgt de werknemer in beginsel geen transitievergoeding. De gevolgen voor de werknemer zijn dus ernstig, zijn inkomsten vallen weg.

Ontslag aanvechten

Indien de werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet, dan moet de werknemer zo snel mogelijk een brief sturen naar de werkgever. Hierin laat de werknemer weten dat hij/zij het niet eens is met het ontslag en vraagt de werkgever om doorbetaling van het loon. Wel moet de werknemer zich beschikbaar stellen voor werk. Indien de werkgever hier niet in mee gaat, dan kan de werknemer het ontslag aanvechten bij de kantonrechter. De werknemer moet een verzoek binnen twee maanden na het gegeven ontslag indienen. De werknemer kan de kantonrechter vragen het ontslag ongedaan te maken. De werknemer kan ook vragen om een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van het ontslag. Een billijke vergoeding is een extra vergoeding waarop een werknemer recht kan hebben bij een onterecht ontslag. Er zijn een aantal situaties wanneer je je ontslag kan aanvechten:

- Er was geen sprake van een dringende reden.
- De dringende reden is niet direct meegedeeld.
- Het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven.
- De werkgever heeft geen bewijs.

Als de rechter oordeelt dat er niet is voldaan aan een van de drie eerder genoemde vereisten voor een ontslag op staande voet, dan geldt het ontslag op staande voet niet. Het gevolg hiervan is dat het dienstverband van de werknemer doorloopt met terugwerkende kracht. Met terugwerkende kracht wordt het moment vanaf het ontslag op staande voet tot aan de uitspraak bedoeld. De werkgever is dan verplicht om over deze periode loon te betalen aan de werknemer. Als dit de situatie is, dan kan de werknemer weer aan de slag bij de werkgever. Als de werkhouding tussen de werkgever en werknemer zo verstoord is geraakt dat het niet meer van de werknemer of werkgever kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten dan kan de rechter het ontslag in stand laten maar aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

Bij een ontslag op staande voet gelden strenge regels en het heeft vaak grote gevolgen voor de werknemer. Krijgt u te maken met een ontslag op staande voet? Handel dan snel en laat u goed adviseren door een jurist of advocaat.