

Checklist ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet heeft serieuze gevolgen voor een werknemer. Hij of zij staat per direct op straat zonder inkomen en heeft geen recht op ww. Daarom zijn rechters altijd voorzichtig met het goedkeuren van ontslag op staande voet. In deze checklist kun je zien hoe je ontslag op staande voet het beste aanpakt. Zo voorkom je dat het ontslag geen stand houdt bij de rechter en dat je het loon moet doorbetalen.

Er is sprake van een dringende reden

Volgens de wet moet er sprake zijn van daden, gedragingen of eigenschappen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan

De standaard voorbeelden van een dringende reden zijn diefstal, verduistering, fraude en mishandeling/bedreiging/belediging van werkgever of collega's. Maar ook bijvoorbeeld het niet voldoen aan een redelijk bevel of opdracht, liegen tijdens de sollicitatie, dronkenschap of het bekend maken van bedrijfsgeheimen kunnen leiden tot ontslag op staande voet. Soms kan het zelfs gaan om een kleinigheid, zoals het meenemen van een pak drinken (waarvan de houdbaarheidsdatum was verstreken).

De dringende reden kan worden bewezen

Dit is vooral belangrijk als het op een procedure aankomt. Immers, als de werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet dan kan hij binnen twee maanden na einde dienstverband een procedure opstarten bij de kantonrechter. Degene die het ontslag heeft gegeven, moet dan bewijzen dat de dringende reden zich heeft voorgedaan.

Bij bewijs kun je o.a. denken aan verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken, schriftelijke waarschuwingen, mails, camerabeelden of verklaringen van collega's.

Er zijn geen persoonlijke omstandigheden van de werknemer of andere omstandigheden die het ontslag in de weg staan

Dit is wel een belangrijke. Je moet rekening houden met alle omstandigheden. Deze kunnen echt het verschil maken tussen wel of geen ontslag op staande voet. Bijvoorbeeld:

- hoe lang is iemand in dienst
- hoe heeft iemand zijn werk gedaan (zorgvuldig of onzorgvuldig, eerder waarschuwingen gehad)
- wat voor soort werk doet iemand (putjesschepper of advocaat)
- belang werknemer bij behoud baan
- belang werkgever bij ontslag op staande voet
- leeftijd en persoonlijke situatie van werknemer (bijv. beperkingen, kans op nieuw werk, kostwinner zijn)
- wordt dergelijk gedrag van andere werknemers wel getolereerd
- is het gedrag uitdrukkelijk verboden in bijv. een personeelsreglement

Als de gevolgen te ernstig zijn voor de medewerker, moet van ontslag op staande voet worden afgezien.

Het gebeurde is met de werknemer besproken en hij heeft de mogelijkheid gekregen zijn mening te geven (hoor en wederhoor)

Voordat je tot actie overgaat, is het goed om met de medewerker in gesprek te gaan zodat je zijn kant van het verhaal hoort. Laat er geen dagen overheen gaan, maar confronteer hem direct met zijn gedrag. Het is goed om hier een getuige bij te hebben.



- Er is geen minder zware maatregel mogelijk**
Kantonrechters zien ontslag op staande voet als een laatste redmiddel. De werkgever moet zich daarom altijd afvragen of misschien met een lichtere maatregel kan worden volstaan en of ontslag op staande voet wel echt gerechtvaardigd is. Kan bijvoorbeeld een ernstige waarschuwing worden gegeven, waar ook uitdrukkelijk in staat dat dit gedrag niet wordt getolereerd en dat bij herhaling ontslag op staande voet volgt?
- Het ontslag is direct gegeven (onverwijld)**
Veel ontslagzaken lopen hierop stuk: er wordt te lang gewacht met het geven van ontslag op staande voet. Volgens de wet moet het ontslag ‘onverwijld’ worden gegeven. Dat betekent dat echt snel moet worden gehandeld, het gaat daarbij eerder om uren dan om dagen. Zeker niet om weken.
Als er een onderzoek moet plaatsvinden, schors de medewerker dan eerst en ontsla hem direct als de uitslag van het onderzoek bekend is. Nogmaals: bij ontslag op staande voet mag niet worden getreuzeld.
- De werknemer is direct de reden van ontslag medegedeeld (onverwijld)**
De medewerker moet natuurlijk weten waarom hij wordt ontslagen. Het is belangrijk de ontslagredenen goed te formuleren, want die kan later niet meer worden gewijzigd. Het is verstandig de reden van ontslag in een brief te zetten en deze aan de medewerker te overhandigen tijdens het geven van het ontslag. Hij kan dan direct tekenen voor ontvangst.
Lukt dit niet, dan mag de ontslagredenen ook later worden medegedeeld. Maar ook hier geldt weer dat dit direct (onverwijld) moet gebeuren, dus binnen enkele dagen (liefst dezelfde of de volgende dag). Stuur een aangetekende brief, die ook per e-mail wordt verzonden.
- De ontslagredenen is schriftelijk vastgelegd en exact en feitelijk geformuleerd**
Zet de ontslagredenen op papier en wees hierbij zo exact en feitelijk mogelijk. Geef aan om welk gedrag/eigenschap het gaat en vermeld waarom dit een reden is voor ontslag op staande voet. Ook omstandigheden die van belang zijn moeten worden aangegeven. Mocht er een voorgeschiedenis zijn, neem die dan ook op. Bijvoorbeeld eerdere voorvallen en eventuele waarschuwingen die zijn gegeven.
Mocht het op een procedure aankomen, dan is deze brief de basis voor het oordeel van de kantonrechter. Daarom is het belangrijk dat de brief goed is opgesteld. Als je twijfelt, vraag dan advies aan een gespecialiseerde advocaat of rechtsbijstandverlener.

Als je alle onderdelen van deze checklist kunt afvinken, dan is de kans groot op een terecht ontslag op staande voet. Neem bij twijfel altijd contact op met een van onze specialisten: mr. IdeJan Woltman of mr. Herman Postma.

Van der Sluis, van der Zee & Kalmijn Advocaten
Willemskade 7, 8911 AW Leeuwarden
Telefoon: 058-212 14 64 - Mail: info@szk.nl
www.szk.nl

Disclaimer

Deze checklist is in oktober 2020 opgesteld door Van der Sluis, van der Zee & Kalmijn Advocaten te Leeuwarden en geeft de stand van zaken weer per die datum. Nadien kunnen er gewijzigde regels van kracht zijn geworden, waardoor de inhoud niet meer rechtsgeldig is. Van der Sluis, van der Zee & Kalmijn Advocaten is hiervoor niet aansprakelijk.