

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



2.5. Ontslag op staande voet

Dit is de meest vergaande vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door een ontslag op staande voet eindigt de arbeidsovereenkomst per direct. Opzegging is hiervoor niet noodzakelijk en er geldt ook geen opzegtermijn.

Deze vorm van ontslag is slechts in uitzonderlijke situaties toegestaan. Dit heet in juridische termen een 'dringende reden'. Ook moet de werkgever aan bepaalde eisen voldoen.

Voor ontslag op staande voet is vereist dat er sprake is van een dringende reden. De reden moet zowel objectief als subjectief dringend zijn.

2.5.1. Dringende reden

Hiermee wordt bedoeld dat de werkgever geen andere mogelijkheid meer had dan de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen.

In de wet zijn de redenen opgenomen die als 'dringende reden' kunnen gelden.

Dit zijn de volgende:

- a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer de werknemer in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer de werknemer zich ondanks waarschuwing(en) overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- e. wanneer de werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten of zijn collega's mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- f. wanneer de werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- g. wanneer de werknemer opzettelijk of ondanks waarschuwing(en) roekeloos eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- h. wanneer de werknemer opzettelijk of ondanks waarschuwing(en) roekeloos zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- i. wanneer de werknemer bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;

- j. wanneer de werknemer hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
- k. wanneer de werknemer op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l. wanneer de werknemer door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

De hiervoor van a. tot en met l. genoemde redenen kunnen een dringende reden opleveren. Of dat het geval is, hangt af van de omstandigheden van het geval. Steeds zal dus van geval tot geval moeten worden bezien of er sprake is van een dringende reden. Dit betekent dat de werkgever steeds heel goed zal moeten kunnen beargumenteren dat er sprake is van een dringende reden. Het ontslag op staande voet moet zijn gerechtvaardigd.

Van de hiervoor onder a. tot en met l. genoemde redenen zal hierna per reden een voorbeeld worden gegeven waarbij er sprake is van een dringende reden:

- a. als een werknemer stelt dat hij een bepaalde opleiding heeft gevolgd, terwijl dit niet het geval is of als hij diploma's of getuigschriften vervalst, is er sprake van een dringende reden. Dit geldt echter niet meer als de werknemer desondanks al diverse jaren naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. Ook het verzwijgen van een kwaal, waarvan het de werknemer bekend is, althans had kunnen zijn, dat deze een goed functioneren in de weg zou staan, geeft een dringende reden;
- b. bij deze opzeggrond is het van belang dat de werkgever niet wist en niet had kunnen weten dat de werknemer totaal ongeschikt was om de functie te kunnen verrichten. Een voorbeeld uit de rechtspraak is een werknemer die een functie zou gaan vervullen op financieel gebied en die voor zijn indiensttreding (maar dit kan ook tijdens zijn dienstverband zijn) gevangene heeft gezeten wegens oplichting. In dat geval blijkt hij de capaciteiten te missen om deze functie te kunnen vervullen;
- c. dronkenschap is niet altijd direct een dringende reden voor een ontslag op staande voet. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat dronkenschap pas een dringende reden oplevert als dit meer dan eens is voorgekomen en de werkgever de werknemer uitdrukkelijk heeft gewaarschuwd dat dit gedrag niet meer zal worden getolereerd en dat een eerstvolgende keer ontslag op staande voet volgt. Dit is slechts anders als een werknemer een functie vervult waarbij gebruik van alcohol altijd verboden is vanwege het in gevaar brengen van anderen. Hierbij moet worden gedacht aan bijv. een taxichauffeur of een piloot. Bij deze functies is een ontslag op staande voet direct gerechtvaardigd;
- d. ook diefstal is niet altijd direct een reden voor een ontslag op staande voet. Als bijv. een werknemer iets kleins steelt, kan een ontslag op staande voet een te vergaande maatregel zijn. Dit kan zich voordoen als er sprake is van persoonlijke of andere omstandigheden, waardoor ontslag op staande voet in dat geval niet gerechtvaardigd is. In dat geval moet voor een minder zware sanctie worden gekozen. Steelt een boekhouder echter slechts een klein bedrag, dan kan dit weer wel een dringende reden opleveren. Bij zo'n functie

- kan een werkgever namelijk stellen dat hij het vertrouwen in de werknemer kwijt is en dat hij hem niet meer in deze functie kan handhaven;
- e. een werknemer die zich aan deze vorm van belediging schuldig maakt, zal in het algemeen niet meer te handhaven zijn binnen een bedrijf. In deze gevallen is er vrijwel steeds een dringende reden aanwezig voor een ontslag op staande voet;
 - f. als een werknemer collega's of zijn werkgever verleidt tot fraude of tot bijv. pornografische handelingen is er ook vrijwel altijd sprake van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Alleen als het om een relatief licht vergrijp gaat, is er geen dringende reden aanwezig;
 - g. hierbij geldt dat ook weer de ernst van de gedraging van belang is om te kunnen beoordelen of er sprake is van een dringende reden;
 - h. het moet gaan om ernstig gevaar. Hierbij kan worden gedacht aan de machinewerker die bij wijze van grap de hand van een collega bij een gevaarlijke machine houdt, zodat die collega het gevaar loopt dat hij (ernstig) gewond raakt. In dat geval is er sprake van een dringende reden;
 - i. als het gaat om essentiële informatie voor het bedrijf die het bedrijf grote schade kan berokkenen, is er sprake van een dringende reden;
 - j. dit is de grond 'werkweigering'. Deze grond is altijd erg lastig en heel erg feitelijk van aard. Wanneer er namelijk van werkweigering kan worden gesproken, is niet altijd even duidelijk. Essentieel is dat het moet gaan om het weigeren van een 'redelijk bevel' of een 'redelijke dienstopdracht' en of daarvan sprake is, is niet altijd duidelijk te zeggen. Vaak komt deze grond voor bij zieke werknemers die 'passende arbeid' moeten verrichten als ze hun eigen functie nog niet kunnen verrichten, maar wel andere werkzaamheden of deze grond komt voor bij werknemers die zich vanwege een conflict ziek hebben gemeld. In dat laatste geval is het bijna standaard dat de arbodienst stelt dat er geen sprake is van ziekte, maar van een conflict en dat werkgever en werknemer eerst moeten proberen om hier via een gesprek uit te komen.

In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat op basis van deze reden een ontslag op staande voet niet verstandig is voor een werkgever. Hij loopt namelijk snel het risico dat de rechter dit ontslag op staande voet een te vergaand middel vindt. Dit is uiteraard niet het geval als een werknemer, zonder dat sprake is van een van de hiervoor genoemde gevallen, gewoon weigert om zijn eigen werkzaamheden te verrichten. In deze gevallen is een ontslag op staande voet (zeker als dat eerder vooraf is gegaan door een laatste waarschuwing voor hetzelfde feit) over het algemeen wel gerechtvaardigd;

- a. als een werknemer zich nergens iets van aantrekt en zelf bepaalt wat hij doet, ondanks waarschuwingen van de werkgever, is dit ook een dringende reden voor een ontslag op staande voet;
- b. hierbij kan worden gedacht aan een werknemer die ziek is en zich op een zodanige manier gedraagt dat hij zijn genezing belemmert en daardoor de kans om weer zo snel mogelijk aan het werk te kunnen gaan. Hieronder valt echter niet de situatie dat een werknemer zich niet houdt aan controlevoorschriften van een arbodienst. Dit is geen reden voor een ontslag op staande voet, zo

heeft de Hoge Raad (de hoogste gerechtelijke instantie in Nederland) uitdrukkelijk bepaald.

2.5.2. Bewijslast

In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de werkgever de feiten moet bewijzen waarop hij het ontslag op staande voet baseert. Dit kan nog wel eens lastig zijn, omdat een werkgever niet altijd over alle relevante feiten beschikt.

Uiteraard moet het wel zo zijn dat de feiten die wel bewezen kunnen worden voldoende zijn voor een ontslag op staande voet.

Als bewijsmiddel kan echter ook informatie dienen die pas bekend wordt nadat de werkgever de werknemer op staande voet heeft ontslagen.

2.5.3. Procedure

Een ontslag op staande voet is, zoals al aangegeven, het zwaarste middel dat een werkgever heeft. Door een ontslag op staande voet eindigt een arbeidsovereenkomst per direct. Hiervoor is geen vergunning van het UWV of een uitspraak van de kantonrechter nodig.

Gevolgen voor de werknemer

De gevolgen van een ontslag op staande voet zijn voor een werknemer echter bijzonder ernstig. Zijn arbeidsovereenkomst eindigt en meestal heeft de werknemer nog geen andere baan.

Ook op een WW-uitkering heeft de werknemer geen recht. Deze wordt namelijk slechts uitgekeerd als de werknemer van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen verwijt te maken valt en bij een ontslag op staande voet is dat wel steeds het geval. De gedraging van de werknemer is immers zodanig ernstig geweest dat een ontslag op staande voet de enige oplossing voor de werkgever was.

Noodzaak voor werknemer tot starten van een procedure

Het is dan ook meestal zo dat een werknemer wel genoodzaakt is om tegen een ontslag op staande voet op te komen bij de rechter. De werknemer kan via een verzoekschrift en binnen twee maanden de rechter verzoeken om:

1. de opzegging te vernietigen;
2. hem een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval accepteert hij het eindigen van zijn dienstverband;
3. toekenning van de transitievergoeding (als er bij de dringende reden geen sprake is van 'ernstige' verwijtbaarheid heeft de werknemer recht op de transitievergoeding);
4. een beroep te doen op een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn (dan moet wel vast komen te staan dat er geen sprake is van een dringende reden).

Ontslag op staande voet terecht gegeven

Als de rechter tot de conclusie komt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, is er voor de werkgever niets aan de hand. De arbeidsovereenkomst is in dat geval geëindigd op het moment dat het ontslag op staande voet is gegeven. Na deze datum hoeft de werkgever geen loon meer te betalen.

In het geval dat de werknemer om toekenning van een transitievergoeding vraagt, heeft de rechter nog wel te oordelen of er sprake is van 'ernstige' verwijtbaarheid. Indien hier sprake van is, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen. Het is dan ook van belang om de ernstige verwijtbaarheid goed te motiveren. Als er geen of in mindere mate sprake is van 'ernstige' verwijtbaarheid, kan de rechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk toekennen aan de werknemer.

Ontslag op staande voet niet terecht gegeven

De kantonrechter kan het verzoek van de werknemer om vernietiging van het ontslag op staande voet afwijzen. Tegen dit oordeel van de kantonrechter kan de werknemer hoger beroep aantekenen. Hij moet in hoger beroep dan kiezen of hij gaat voor herstel van de arbeidsovereenkomst of voor een billijke vergoeding.

Als de rechter tot de conclusie komt dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven, is er geen rechtsgeldig ontslag tot stand gekomen. Dit betekent dat de werknemer gewoon bij de werkgever in dienst is gebleven en dat de werkgever dus al die tijd het loon van de werknemer moet doorbetalen.