

Het mijnenveld dat ontslag op staande voet heet...

De laatste tijd constateer ik in de overzichten van de rechtspraak dat steeds vaker wordt overgegaan tot een ontslag op staande voet en ook in mijn praktijk krijg ik weer vaker de vraag of een werknemer op staande voet kan worden ontslagen. Ik ben daar altijd zeer terughoudend in. Alleen als een werknemer het heel erg bont heeft gemaakt adviseer ik werkgevers om daadwerkelijk over te gaan tot een ontslag op staande voet.

Wirwar van procedures

Allereerst kan bij een ontslag op staande voet een wirwar van procedures ontstaan. Een werknemer die op staande voet wordt ontslagen is eigenlijk wel verplicht om tegen dit ontslag op staande voet op te komen. Want een ontslag op staande voet betekent geen recht op een (WW-)uitkering voor de werknemer. De werknemer zal dan ook een procedure starten waarbij hij vraagt om het ontslag op staande voet te vernietigen. En als werkgever ben je dan eigenlijk ook verplicht om een voorwaardelijke ontbindingsprocedure te starten, voor het geval de kantonrechter oordeelt dat een ontslag op staande voet een te ver gaande maatregel is en het ontslag op staande voet vernietigt.

En daar begint de 'wirwar' al. Want van allebei de uitspraken kan hoger beroep worden aangetekend. Stel bijvoorbeeld dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en het voorwaardelijke ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Dan kan de werkgever tegen de vernietiging van het ontslag op staande voet in hoger beroep en de werknemer tegen het toegewezen ontbindingsverzoek. En de uitspraken in hoger beroep kunnen dan in beide procedures compleet tegenovergesteld zijn, met alle juridische, maar zeker ook praktische, complicaties van dien.

Bovendien is er nog een groot (financieel) risico voor een werkgever om een ontslag op staande voet te geven. Want als de rechter concludeert dat een ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, dan houdt dit automatisch in dat een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. En als de werknemer niet om vernietiging van het ontslag op staande voet heeft gevraagd, maar om een schadevergoeding toe

te kennen op grond van onregelmatige opzegging, dan is de werkgever een billijke vergoeding verschuldigd is aan de werknemer.

Een waar mijnenveld dus, waar je je als werkgever in begeeft als de rechter vindt dat een ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. En rechters zijn zeer kritisch als het om een ontslag op staande voet gaat. Het moet enerzijds echt een uiterste sanctie zijn en voor de vraag of een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen, waaronder ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. En daarnaast moet ook aan de formele eisen zijn voldaan die aan een ontslag op staande voet worden gesteld.

Twee praktijkcases die dit duidelijk maken

De eerste kwestie betrof een medewerker die van de werkgever een leaseauto ter beschikking gesteld had gekregen. In de gebruikersovereenkomst die partijen voor het gebruik van die auto hebben gesloten, staat (onder meer) dat de werknemer alle kosten en schades moet vergoeden die kunnen ontstaan als hij zich niet als goed gebruiker van de auto gedraagt. Daarnaast staat in de gebruikersovereenkomst dat werknemer niet mag rijden onder invloed van alcohol, drugs, medicijnen, bij ongeschikte medische of psychische toestand en/of indien het rijbewijs ongeldig of ingetrokken is.

Desondanks veroorzaakt de werknemer op een gegeven moment onder invloed van drank een ongeluk. De werkgever verzuimt om direct aan de werknemer aan te geven dat op basis hiervan ontslag op staande voet wordt gegeven. De werknemer wordt pas twee weken daarna op staande voet

ontslagen omdat volgens de werkgever bijkomende omstandigheden waren geconstateerd (die overigens niet bewezen werden verklaard). Dit vond de kantonrechter te laat, want de werknemer had de werkgever al vrijwel direct na het ongeval geïnformeerd dat hij een ongeluk had gehad en dat er alcohol in het spel was.

De kantonrechter geeft hier tevens nog eens expliciet aan wanneer een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is:

“Vooropgesteld wordt dat een ontslag op staande voet een uiterst middel is en dat het slechts mag worden gegeven als van werkgever op grond van een dringende reden niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer nog langer te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van een zodanige dringende reden sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen, waaronder begrepen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Daarbij dient niet alleen te worden gelet op de aard en de ernst van de aan de werknemer verweten gedraging, maar moeten ook de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, in de afweging worden betrokken. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag voor hem zullen hebben. Ook indien deze gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.”

Dus niet alleen moet sprake zijn van een zodanig ernstige gedraging dat deze als een dringende reden moet worden beschouwd, maar tevens moet worden gekeken naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. En als sprake is van een lang dienstverband zonder dat daarbij sprake is geweest van negatieve beoordelingen of incidenten met de werknemer, terwijl daarnaast sprake is van een oudere werknemer met slechte perspectieven op de arbeidsmarkt, zal een ontslag op staande voet eerder worden vernietigd.

Die persoonlijke omstandigheden kwamen ook terug in een tweede kwestie die ik wil bespreken. Een werknemer had een dienstverband van meer dan twintig jaar bij de werkgever. Hij had nog nooit een onvoldoende beoordeling gehad en ook nog nooit een (officiële) waarschuwing. De werknemer veroorzaakte toen een ongeval op de werkvloer.

De werkgever, die een strikt veiligheidsbeleid voerde, ontsloeg de werknemer op staande voet, mede op basis van verklaringen van collega's die ter plekke aanwezig waren geweest bij het ongeval. Deze verklaringen werden echter betwist door de ontslagen werknemer en zijn versie werd ook bevestigd door een derde partij. En daarnaast werd het ontslag op staande voet erop gebaseerd dat de werknemer eerder op zou zijn geweest dat hij soms te fel kon reageren en dat hij dus gewaarschuwd was.

De werknemer heeft zijn ontslag op staande voet aangevocht

ten bij de rechter en heeft daarbij aangevoerd dat de ernst van zijn gedragingen door de werkgever werd 'opgeblazen', dat hij een onbesproken dienstverband had van meer dan 20 jaar en dat hij nooit een (officiële) waarschuwing had gekregen over zijn gedrag. Weliswaar was in gesprekken wel besproken dat hij af en toe fel kon reageren, maar bij die constatering was het gebleven.

Uiteindelijk heeft hier de werkgever eieren voor zijn geld gekozen en het ontslag op staande voet ingetrokken, waarna het hele achterstallige salaris alsnog diende te worden betaald.

Uit deze kwesties volgt dat de risico's van een ontslag op staande voet groot (kunnen) zijn. Behalve in hele uitzonderlijke gevallen is mijn advies dan ook om een ontbindingsprocedure te starten bij de kantonrechter op basis van (ernstig) verwijtbaar handelen. Want dan worden de gedragingen beoordeeld in het licht van de 'redelijke grond' en niet als het ultieme middel dat een ontslag op staande voet wel is. En als dan echt sprake is van een situatie die als ernstig is te beschouwen, zal een ontbinding vaak worden afgegeven. En als de rechter oordeelt dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zal aan hem ook geen vergoeding toekomen en zal worden ontbonden zonder dat rekening wordt gehouden met een opzegtermijn.



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook over de kansen en de risico's van een ontslag op staande voet, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst!

Erik Jansen
Advocaat

