

Persbericht - Ontslag op staande voet; een weg vol risico's

Door een ontslag op staande voet wordt de arbeidsovereenkomst per direct geëindigd en ontvangt werknemer geen salaris meer. Het is daarom logisch dat aan deze vorm van ontslag strenge voorwaarden worden gesteld. Wordt niet aan al die voorwaarden voldaan, dan is het ontslag op staande voet onrechtmatig en kan werkgever geconfronteerd worden met hoge financiële claims.



Voorwaarden aan ontslag op staande voet

- **Dringende reden:** Om een ontslag op staande voet (<https://www.ontslagspecialist.nl/ontslag-op-staande-voet.html>) te kunnen geven, moet er sprake zijn van een dringende reden. Denk daarbij aan een ernstige verwijtbare

gedraging van de werknemer zoals: fraude, diefstal, geweld, bedreiging, (structurele) werkweigering of grove belediging. Maar bedenk, niet altijd liggen de zaken zwart/wit. Per geval zal beoordeeld moeten worden of er sprake is van een dringende reden. Daarbij moeten alle omstandigheden van het geval meegewogen worden. De rechter kijkt ook naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

- ***Onverwijld geven***: het ontslag moet onverwijld worden gegeven. Direct, althans korte tijd nadat zich de dringende reden heeft voorgedaan en door de werkgever is geconstateerd, dient de werkgever de werknemer te ontslaan. Wel mag de werkgever een bepaalde gedraging eerst onderzoeken om vast te stellen of er aanleiding is voor ontslag op staande voet.
- ***Onverwijld mededelen***: De reden voor het ontslag op staande voet moet tegelijk met het ontslag worden medegedeeld. De reden voor ontslag mag op een later moment niet meer worden aangevuld of gewijzigd.

Financiële risico's

Als werknemer niet akkoord gaat met het gegeven ontslag op staande voet kan hij 2 dingen doen:

1. Nietigheid van het ontslag bij de rechter inroepen en zijn baan ([arbeidsovereenkomst](https://www.ontslagspecialist.nl/arbeidsovereenkomst.html) (<https://www.ontslagspecialist.nl/arbeidsovereenkomst.html>)) terug eisen;
2. Berusten in het ontslag en meerdere financiële vergoedingen van werkgever eisen.

Wat zijn de mogelijke vergoedingen?

- ***Vergoeding onregelmatige opzegging***: een werkgever die een werknemer op staande voet ontslaat, houdt zich niet aan de gebruikelijke opzegtermijn. Werknemer kan dan het loon over de gemiste opzegtermijn vorderen.

Transitievergoeding: als het ontslag op staande voet niet terecht is en werknemer zich niet ernstig verwijtbaar heeft gedragen, heeft de werknemer die langer dan 2 jaar in dienst is recht op een transitievergoeding.

Billijke vergoeding: in veel gevallen brengt een onterecht gegeven ontslag op staande voet met zich mee dat werkgever zelf ernstig verwijtbaar handelt en om die reden een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd is. Die billijke vergoeding kan hoog oplopen. In de rechtspraak komen vergoedingen hoger dan € 100.000 voor.

Vergoedingen voorkomen

Het zal duidelijk zijn dat het geven van ontslag op staande voet financieel uiterst riskant is. Ga daarom zorgvuldig te werk. Bedenk of het gedrag van werknemer werkelijk een dringende reden is en kies bij twijfel een minder vergaande sanctie of een ‘gewoon ontslag’ (ontbindingsprocedure) bij de rechter. Denk ook aan het alternatief van de vaststellingsovereenkomst (<https://www.vaststellingsovereenkomst.org/>) (ontslag met wederzijds goedvinden).

Voor nadere informatie: mr Edwin van Jaarsveld,
Ontslagspecialist (<https://www.ontslagspecialist.nl/ontslag.html>).

020 – 6160 120