



## TIPS & TRUCS 2010

Deel 2: Ontslag op staande voet



A blurred office scene viewed through a doorway. In the foreground, a person in a brown jacket is walking past, their figure out of focus. In the background, two people are seated at desks with computers and stacks of papers. The office has large windows and a modern interior.

**STEL VÓÓR HET GESPREK DE  
ONTSLAGBEVESTIGING OP.**

# TIP 1

## **Op staande voet is ook echt op staande voet.**

Ontslaat u een werknemer op staande voet? Zorg er dan voor dat diegene stante pede afscheid neemt van uw bedrijf. Als een werknemer na het ontslag nog even 'blijft' om een belangrijke taak af te ronden, is ontslag op staande voet niet meer mogelijk. Alleen bij zeer ernstige verwijten en onverbeterlijke nalatigheid kunt u een werknemer op staande voet ontslaan. U bent verplicht hem eerst in te lichten over het verwijtbaar handelen en over de feiten die de basis van het ontslag vormen. Doet u dit niet, dan is het ontslag nietig en dus ongeldig.

# TIP 2

## **Laat u niet leiden door ergernissen.**

Ontslag op staande voet kan alleen bij een zwaar verwijt. Tel dus tot tien voordat u een medewerker op staande voet ontslaat. Oplopende ergernissen vormen geen geldige reden. Excessief internetten op bedenkelijke sites evenmin en zeker niet zonder eerdere waarschuwing. Voor een objectieve buitenstaander moet onmiddellijk duidelijk zijn dat de werknemer gewoonweg niet in dienst kan blijven. Diefstal is vrijwel altijd voldoende reden, maar zorg wel voor bewijsmateriaal. Eén ooggetuige is geen sluitend bewijs. Verder is het belangrijk dat u de werknemer in staat stelt om zijn handelen te verklaren. En realiseer u de gevolgen van een nietig ontslag: doorbetaling van het salaris en terugkeer op de werkvloer, soms na jaren procederen.

# TIP 3

## **Ontsla niet met een 'shot hagel'.**

Ontsla iemand op basis van vaststaande, bewijsbare feiten en probeer het ontslag geen kracht bij te zetten met min of meer ernstige vermoedens uit het verleden. De rechter stelt dan vast dat is ontslagen vanwege twee verwijten tezamen. Als een van deze redenen niet te bewijzen is, bestaat het samenstel van feiten niet meer en is het ontslag nietig.

# TIP 4

## **Koop tijd door een onmiddellijke schorsing.**

Hebt u een sterk vermoeden van een ernstig feit, maar is er nog geen hard bewijs? Schors de werknemer dan per direct. U hebt dan ongeveer een dag (of een weekend) de tijd om de feiten te onderzoeken en een beslissing te nemen over uw volgende stap. Komt u niet tot een sluitend bewijs, geef de werknemer dan een schriftelijke waarschuwing. Hierop komt doorgaans geen reactie. Is er wel sluitend bewijs, dan kunt u besluiten de werknemer te ontslaan. Let op: tijdens een schorsing moet u het salaris doorbetalen.

# FOKKE & SUKKE

GEBRUIKEN GRAAG SIMPELE, DUIDELIJKE  
COMMUNICATIEKANALEN



# TIP 5

**Zorg voor een goede vastlegging van feiten, zo nodig met hulp van een advocaat.**

Goede documentatie is cruciaal, zowel voor als na het ontslag. Informeer werknemers over wat wel en niet mag en herhaal deze mededelingen geregeld. Dikwijls te laat komen kan een gegronde reden zijn voor ontslag, als u tenminste hebt vastgelegd wanneer de werknemer te laat is gekomen en op welke momenten hij is gewaarschuwd. Als u de werknemer berispt, doe dat dan in het bijzijn van anderen. Zo hebt u getuigen die kunnen staven dat de werknemer inderdaad gewaarschuwd is, dat hij de kans heeft gehad om te reageren en dat hij weet dat herhaling kan leiden tot ontslag. Een ontslag moet achteraf schriftelijk, liefst per aangetekende post, worden bevestigd. In deze brief geeft u aan om welke reden de werknemer is ontslagen en wat zijn reactie was. De formulering van deze brief luistert nauw. Als vooraf met hulp van een advocaat een concept wordt gemaakt, kunt u dit tijdens het ontslaggesprek gebruiken als checklist. U hoeft dan achteraf alleen nog de reactie van de werknemer in te vullen.

# TIP 6

## **Start een ontbindingsprocedure ‘voor zover vereist’.**

Bij ontslag op staande voet is er altijd kans op nietigverklaring, soms na een jarenlange procedure. U bent dan verplicht om ook jaren lang het salaris na te betalen. Om dit te voorkomen kan een ontbindingsverzoek worden ingediend. Een aantal kantonrechters zal dan wel eisen dat er een tweede grond voor beëindiging is, zoals bijvoorbeeld een gebrek aan vertrouwen in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst. De eigenlijke ontslaggrond moet namelijk worden beoordeeld door de rechter in de bodemprocedure.

# TIP 7

## **Voorkom een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag.**

Bij een ontslag via het UWV (voorheen: CWI), maar ook bij een ontslag op staande voet, kan de werknemer een procedure starten wegens kennelijk onredelijk ontslag. Het ontslag wordt dan niet aangevochten, maar er wordt een schadevergoeding geëist. Als de kantonrechter tot het oordeel komt dat de werkgever een verwijt te maken is, zal hij deze schadevergoeding toewijzen. Tot november 2009 werd deze vergoeding gebaseerd op de kantonrechtersvergoeding. De Hoge Raad bepaalde echter dat het aantal dienstjaren geen goede basis vormt. Daardoor is er bij werknemers met weinig dienstjaren sprake van een aanzienlijke stijging van de vergoeding. Een ontbindingsprocedure was dan goedkoper geweest.

*De vorenstaande tips zijn een summier overzicht van een aantal rechten en plichten. De tips geven de hoofdlijnen aan, maar hierop zijn uitzonderingen mogelijk. Neemt u in concrete gevallen en bij twijfel dan ook contact op met uw advocaat van ARPA ondernemersadvocaten.*



***GA DOORDACHT TE WERK EN  
VOORKOM PROCEDURES.***

**INDEZESERIE TIPS & TRUCS VERSCHIJNT BINNENKORT OOK:**

*Deel 3 van 2010: Hoe bereik ik mijn doelgroep?*

**EERDER VERSCHENEN IN DEZESERIE TIPS & TRUCS:**

*Deel 1 van 2009: Arbeidsrecht*

*Deel 2 van 2009: Algemene Voorwaarden*

*Deel 3 van 2009: Digitaal contracteren*

*Deel 1 van 2010: Faillissement*

**ARPA ondernemersadvocaten**

Zuidkade 6, 5462 CD Veghel

Postbus 92, 5460 AB Veghel

Tel: +31 (0)413 31 17 55

Fax: +31 (0)413 31 17 54

[arpa@bierensgroup.com](mailto:arpa@bierensgroup.com)

[www.arpa-advocaten.nl](http://www.arpa-advocaten.nl)