

Praktische tips voor een geslaagd ontslag op staande voet

Vaak verzuchten werkgevers dat het lastig is om afscheid te nemen van werknemers indien dit gewenst is. Het hebben van een goed dossier vormt daarbij een belangrijke voorwaarde. Maar, als er écht een reden is om per direct afscheid te nemen van één van uw werknemers, dan bestaat er de mogelijkheid om een werknemer op staande voet te ontslaan. Van de één op de andere dag kan dan een arbeidsovereenkomst eindigen.



Marije Sliphorst van Abma Advocaten.

Bij het geven van dit ontslag op staande moet u wel zorgvuldig handelen. Dit om te voorkomen dat een werknemer achteraf het ontslag op staande voet kan aantasten (als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, met de daarbij behorende loondoorbetalingsverplichting) of aanspraak kan maken op een vergoeding (de transitievergoeding, vergoeding over de niet in acht genomen opzegtermijn en dan soms ook nog een billijke vergoeding). In dit artikel geven wij u een aantal tips, om de kans te vergroten dat het gegeven ontslag op staande voet door de rechter in stand zal worden gelaten.

Maar, hoe zit dat nou ook al weer, zo'n ontslag op staande voet? Als er een dringende reden aanwezig is en daarvan onverwijld mededeling wordt gedaan aan de werknemer, dan kan de arbeidsovereenkomst per direct worden beëindigd. Handelingen, gedragingen of eigenschappen van de werknemer kunnen zo'n dringende reden vormen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan werkweigering of diefstal waardoor de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Maar ook het niet voldoen aan redelijke bevelen van de werkgever, of het in ernstige mate missen van de geschiktheid. Als die dringende reden er is, dan kan de arbeidsovereenkomst zonder tussenkomst van het UWV of de rechter en zonder dat de werknemer met de opzegging instemt, worden beëindigd. Simpelweg met het versturen van een brief.

EEN PAAR TIPS!

Onverwijld handelen in het kwadraat!

Het ontslag moet onverwijld worden gegeven en er moet ook onverwijld mededeling van de dringende reden aan de werknemer worden gedaan. Direct handelen is dus vereist. Enig onderzoek mag worden verricht, advies mag worden ingewonnen, maar daarna moet u wel gelijk in actie komen.

Confronteer uw werknemer met uw bevindingen

Het in gesprek gaan met uw werknemer voorafgaand aan dit ontslag is geen harde voorwaarde. Maar het kan wel verstandig zijn om hoor en wederhoor toe te passen, indien daar een mogelijkheid voor is. Werknemer wordt hierdoor in staat gesteld te reageren op uw bevindingen. Dit kan er aan toe bijdragen dat u uw 'verhaal' (en dus bewijs) over de gebeurtenissen die aanleiding geven voor het ontslag op staande voet, rond krijgt.

Zorg voor een duidelijk en zorgvuldig geformuleerde ontslagbrief

Het ontslag op staande voet moet schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd. In die brief moet worden omschreven wat de dringende reden voor het ontslag is. Let op: indien de werknemer later het ontslag aanvecht, dan zal de rechter toetsen of er voldoende bewijs is voor de in deze brief genoemde dringende reden. Dit luistert dus heel nauw! Spreekt u bijvoorbeeld over verduistering, dan moet u ook alle elementen van dit juridische begrip kunnen bewijzen.

Voer een helder beleid binnen de organisatie

Indien een werknemer weet wat er wel of niet is toegestaan binnen uw organisatie, dan kan hij daar ook op worden aangesproken. Van belang is wel dat dit beleid dan ook daadwerkelijk wordt nageleefd.

Zorg voor bewijs

Als de werknemer regelmatig te laat komt en hiervoor al gewaarschuwd is, dan kan het opnieuw te laat komen de spreekwoordelijke druppel zijn en een dringende reden vormen. Maar, dit moet dan wel ergens uit blijken. Zorg dus voor een goed dossier. En twijfelt u of er voldoende reden is voor een ontslag op staande voet? Dan is het starten van een ontbindingsprocedure een goed en veiliger alternatief!

Meer weten?

www.abma-advocaten.nl
0299-250363.