

De werkgever ontslaat u op staande voet (werknemers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als een werkgever u op staande voet ontslaat.

Deze publicatie gaat in op de situatie waarin de werkgever u op staande voet ontslaat. Deze publicatie gaat niet in op de situatie waarin u zelf op staande voet ontslag neemt.

Geen preventieve toets

Uw werkgever kan een contract per direct opzeggen als daar een dringende reden voor is. Dat heet een ontslag op staande voet. Hij hoeft hiervoor niet eerst naar de kantonrechter. Het ontslag wordt niet vooraf getoetst.

Twijfelt uw werkgever of er voldoende reden is voor ontslag op staande voet? En stemt u niet schriftelijk in met ontslag of met beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden? Dan kan uw werkgever de kantonrechter verzoeken om het contract te ontbinden. Zie voor meer informatie de publicatie *Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer*.

Redelijke grond voor ontslag

Uw werkgever mag u alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Een redelijke grond voor ontslag is een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Onder verwijtbaar handelen of nalaten vallen ook dringende redenen die een ontslag op staande voet rechtvaardigen.

DRINGENDE REDENEN

Voorbeelden van dringende redenen zijn:

- misleiding.
- diefstal.
- grove belediging.
- bedreiging.

Het gaat dus om eigenschappen of gedragingen van of door u waardoor de werkgever genoodzaakt is u te ontslaan.

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens dringende reden, moet uw werkgever voldoen aan de volgende eisen:

- hij moet het contract "onverwijld" opzeggen.
- er is een dringende reden aanwezig.
- hij deelt de dringende reden "onverwijld" aan u mee.

"Onverwijld" betekent dat de werkgever enige tijd kan gebruiken voor het instellen van onderzoek of bijvoorbeeld het horen van de werknemer of het inwinnen van juridisch advies. Als te lang wordt gewacht met onderzoek en daarna het contract pas wordt opgezegd, dan is niet aan dit vereiste voldaan.

Geen herplaatsing

De hoofdregel is dat uw werkgever een werknemer alleen kan ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing.

Dit is anders bij een ontslag op staande voet. In dat geval hoeft uw werkgever niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

Dringende reden door uw opzet of schuld: vergoeding voor werkgever

Wordt u ontslagen om een dringende reden? En heeft u die dringende reden door opzet of schuld gegeven? Dan moet u aan uw werkgever een vergoeding betalen. Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd is de vergoeding gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen over de geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen. Wel moet de vergoeding in dit geval ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat u aan loon zou hebben ontvangen over de wettelijke opzegtermijn. Als het een tijdelijk contract is dat niet tussentijds kan worden opgezegd, dan is deze vergoeding gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag en bij het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), de publicatie Transitievergoeding.

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (wat bij een ontslag op staande voet veelal het geval is), tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat uw werkgever toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

U handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als u:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en u het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor u kenbare gedragsregels van uw werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en uw werkgever u hier tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van uw werkgever ernstig heeft beschaamd.

Vernietiging ontslag

Bent u het niet eens met het ontslag op staande voet? Dan kunt u de kantonrechter vragen het ontslag te vernietigen. U kunt in plaats daarvan ook vragen om een vergoeding en in aanvulling daarop - bij een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid - een vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn. U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag waarop het contract door ontslag op staande voet is geëindigd indienen bij de kantonrechter.

Vergoeding bij onterecht ontslag op staande voet

Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd, bepaalt de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding. De vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn is gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen over de geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden. Als de wettelijke opzegtermijn langer is dan drie maanden, dan kan de vergoeding niet verder worden gematigd dan het loon over deze opzegtermijn.

Bij een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd is de vergoeding gelijk aan het bedrag dat u aan loon zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werkgever kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en de mogelijkheid van cassatie de publicatie Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400