

# De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet (werkgevers)

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

Deze publicatie gaat in op de situatie waarin u de werknemer op staande voet ontslaat. Deze publicatie gaat niet in op de situatie waarin uw werknemer zelf op staande voet ontslag neemt. *Geen preventieve toets*

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

Twijfelt u of er voldoende reden is voor ontslag op staande voet? En stemt de werknemer niet schriftelijk in met ontslag of met beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden? Dan kunt u 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*

U kunt een werknemer 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 een werknemer waardoor u zich genoodzaakt ziet uw werknemer te ontslaan.

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

- u moet het contract “onverwijld” opzeggen.
- er is een dringende reden aanwezig.
- u deelt de dringende reden “onverwijld” mee aan uw werknemer.

“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 u een werknemer alleen kunt 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 u niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

#### *Dringende reden door opzet of schuld werknemer: vergoeding voor werkgever*

Ontslaat u de werknemer om een dringende reden? En heeft de werknemer u die dringende reden door opzet of schuld gegeven? Dan moet de werkgever u een vergoeding betalen. Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd is de vergoeding gelijk aan het loon dat uw werknemer 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 uw werknemer 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 uw werknemer 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 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 ontslag op staande voet veelal het geval is), tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

#### *Voorbeelden*

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij 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 de werknemer kenbare gedragsregels van zijn 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 de werkgever hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

#### *Vernietiging ontslag*

Is uw werknemer het niet eens met het ontslag op staande voet? Dan kan uw werknemer de kantonrechter vragen het ontslag te vernietigen. Uw werknemer kan 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. Uw

werknemer 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 uw werknemer 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 uw werknemer 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 werknemer 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](http://www.rijksoverheid.nl)

Informatie Rijksoverheid 1400