

HR Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Voorwaarden voor een voorwaardelijk ontslag op staande voet

Voor een ontslag op staande voet van een werknemer moet je een dringende reden hebben. In de wet staan voorbeelden hiervan, zoals diefstal, mishandeling van de werkgever en het ondanks waarschuwing overgeven aan dronkenschap. Ook grondig feitenonderzoek is zeer belangrijk. Een ontslag op staande voet geven moet snel vanwege het onverwijldheidsvereiste, maar het hoeft niet altijd direct.

Het ontslag op staande voet is een laatste redmiddel. Het kent voor werkgevers en werknemers juridische en financiële risico's. Een groot risico voor de werkgever is dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Om het boek definitief en snel te kunnen sluiten, is het in veel gevallen verstandig om een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. Maar doe je dat dan vóór of ná het ontslag op staande voet?

Milder

Stel: je hebt bewijs dat een werknemer producten steelt. Oftewel, je constateert een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Maar liever regel je de kwestie milder, waarbij jij en de werknemer 'in samenspraak' definitief uit elkaar gaan en de werknemer kans houdt op een WW-uitkering. De optie bestaat om een voorwaardelijk ontslag op staande voet te geven. Hierbij bied je de werknemer een vaststellingsovereenkomst aan en gun je hem een korte termijn om deze te tekenen. Tekent hij niet, dan ontsla je hem alsnog op staande voet. Tekent hij wel, maar doet hij daarna een beroep op de bedenkttermijn, dan ontsla je hem ook alsnog op staande voet. Het voorwaardelijk ontslag op staande voet

licht je toe in een begeleidende brief bij de vaststellingsovereenkomst.

Bevredigend

Bij deze optie loop je een risico als je werknemer niet tekent en vervolgens in een procedure vernietiging van het ontslag op staande voet vraagt. Want de vraag is of dan wel voldaan is aan het onverwijldheidsvereiste. Uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad blijkt echter dat een voorwaardelijk ontslag op staande voet over het algemeen is toegestaan. De gedachte achter deze redenering is dat er op deze manier meer kans is op een andere, meer bevredigende regeling en dat het werkelijke ontslag op staande voet uiteindelijk uit kan blijven.

Belang

Een korte termijn voor beraad mag je je werknemer gunnen. Denk aan een paar dagen tot maximaal één week. Wijs hem in dat geval ook vooraf op de gevolgen van een ontslag op staande voet en wat het voordeel is van een vaststellingsovereenkomst. Adviseer de werknemer om juridisch advies in te winnen. Het is verder van groot belang om hem in die periode niet aan het werk te zetten en hem dus op non-actief te stellen. Tot slot moet duidelijk zijn dat het ontslag op staande voet direct na afloop van de termijn voor beraad ingaat als je werknemer de vaststellingsovereenkomst niet tekent, of als hij zich alsnog op de bedenkttermijn beroept. Al deze zaken neem je op in de begeleidende brief.

Misstap

Ondanks de mogelijkheid van een voorwaardelijk ontslag op staande voet kiezen

de meeste werkgevers daar in de praktijk niet voor. Om risico's en discussie over de onverwijldheid te voorkomen, kan het helpen om direct een 'normaal' ontslag op staande voet te geven. Het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst volgt meestal later. Zo zet je je werknemer nog meer voor het blok. Als het goed is, is hem ook duidelijk dat de misstap serieus is en dat de arbeidsrelatie hoe dan ook gaat eindigen. Het nadeel is dat je echt zeker van je zaak moet zijn. Volgt er geen regeling, dan is het ontslag op staande voet gegeven. Je werknemer zal dat aanvechten en de nodige vergoedingen eisen.

Haast

Aan de andere kant heeft je op staande voet ontslagen werknemer vaak haast, omdat hij geen loon meer ontvangt en geen uitkering krijgt. Hij zal daarom vaak zelf vragen om een vaststellingsovereenkomst. Maar als hij wat spaargeld heeft, kan hij maximaal twee maanden wachten voordat hij een procedure start bij de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen en/of verschillende vergoedingen te vragen. Al die tijd is er geen definitieve duidelijkheid. Overhandig je zelf direct na het ontslag op staande voet een voorstel, dan haal je je sterke zaak misschien wel onderuit en is je onderhandelingspositie zwakker. Timing is dus alles.

Deal

Je hebt er baat bij om de (ex-)werknemer in ieder geval op korte termijn een realistisch voorstel te doen en hem een korte reactietijd op te leggen. En om hem te instrueren om snel juridisch advies in te winnen als

hij dat niet al heeft gedaan. Meestal blijkt deze strategie goed uit te pakken. Ervan uitgaande dat je een deal sluit en er een ondertekende beëindigingsovereenkomst volgt, spreek je met elkaar af dat het ontslag op staande voet na het verstrijken van de bedenktijd ingetrokken wordt. Dit doe je bijvoorbeeld in een aparte overeenkomst, of de advocaten stemmen dit af.

Uitkleden

Het is denkbaar dat je – vanwege de niet zo florissante reden voor het ontslag op staande voet – de inhoud van de vaststellingsovereenkomst zo veel mogelijk uitkleedt. Denk aan een voorstel waarin je geen ontslagvergoeding aanbiedt en afhankelijk van de situatie wel een opzegtermijn plus loondoorbetaling tot de einddatum. De werknemer wil, tenzij hij al uitzicht heeft op ander werk, waarschijnlijk in elk geval aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Vanzelfsprekend zet je een voorstel af tegen de (proces)risico's en je belang om het boek volledig te sluiten.

Zwaktebod

Overleg voor het geven van een (voorwaardelijk) ontslag op staande voet altijd met een arbeidsrechtsspecialist. Weet dat een voorwaardelijk ontslag op staande voet geen zwaktebod is. Werkgevers kiezen hiervoor om lange en dure juridische procedures zo veel mogelijk te vermijden. Zelfs als je een kort beraad geeft om een vaststellingsovereenkomst te tekenen, voldoet het vaak aan het onverwijldheidsvereiste. Aan de andere kant is een 'normaal' ontslag op staande voet soms logischer. Daarna bestaat vaak de mogelijkheid alsnog in onderhandeling te gaan.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van de boeken 'Geen gedoe met personeel' en 'De Ontslag Code'.
www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

De werkgever had ze wél op een rijtje

In een zaak bij Rechtbank Noord-Holland bleef een voorwaardelijk gegeven ontslag op staande voet in stand. De dringende reden voor het ontslag was in dit geval een bedreiging met de dood van een collega. De werkgever had voldoende bewijs geleverd voor die bedreiging en dat diezelfde werknemer al eerder bedreigingen had geuit en agressief gedrag had vertoond. Voor dat gedrag was hij nota bene ook al gewaarschuwd.

Alternatief

De werknemer kreeg in een ontslagbrief tot vijf dagen en dus tot een bepaalde datum de tijd om met een aanbod in te stemmen. In de brief stond niet alleen het ontslag op staande voet en de dringende reden daarvoor als mededeling, maar ook

dat de werknemer als alternatief voor het ontslag een beëindigingsovereenkomst kon aangaan met zijn werkgever. In de ontslagbrief vermeldde de werkgever dat als de werknemer niet of niet tijdig in zou stemmen met de beëindigingsovereenkomst, het aanbod verviel en de arbeidsovereenkomst zou eindigen vanwege een ontslag op staande voet. Tijdens de korte termijn voor beraad stond de werknemer op non-actief. De werknemer stemde niet in en stapte na het ontslag op staande voet naar de rechter. Daar kreeg hij nul op het rekest, omdat het voorwaardelijk ontslag voldeed aan alle eisen die daaraan zijn gesteld in de rechtspraak, zo oordeelde de rechter. *Rechtbank Noord-Holland, 20 januari 2022, ECLI (verkort): 1451*

Bezint eer ge begint, maar niet té lang

In een andere zaak bij Rechtbank Noord-Holland draaide het om een werknemer die zonder toestemming een creditnota had opgesteld voor privéaankopen en dit vervolgens had verzwegen. Hoewel een korte termijn voor beraad over een voorstel van de werkgever toegestaan is, had deze werkgever te lang gewacht.

Vertrouwensbreuk

In een gesprek deelde de werkgever zijn werknemer mee dat hij van plan was om hem op staande voet te ontslaan, maar dat hij binnen zes dagen kon instemmen met een beëindigingsovereenkomst. De werknemer stemde in, maar zijn jurist was het niet eens met de dringende reden voor het ontslag op staande voet.

De werkgever pakte niet door met het ontslag en probeerde tevergeefs om alsnog tot een regeling te komen. Dat kwam hem duur te staan. De korte termijn voor beraad mocht volgens de rechter namelijk niet worden opgerekt, ook niet om te kijken of de partijen er alsnog samen uit konden komen. Na de afwijzing van het voorstel door de werknemer en na afloop van de gegeven termijn, wachtte de werkgever nog bijna twee weken met het geven van het ontslag op staande voet. Te lang, oordeelde de rechter, die het ontslag op staande voet vernietigde. Wel ontbond hij de arbeidsovereenkomst vanwege een vertrouwensbreuk. *Rechtbank Noord-Holland, 16 april 2020, ECLI (verkort): 2895*