

Het ontslag op staande voet (3)

Dit artikel is deel 3 in een drieluik over het ontslag op staande voet. In dit deel zal een aantal praktijkgevallen worden besproken. In deel 1 werd het ontslag op staande voet in algemene zin besproken, in deel 2 werd een aantal praktijkgevallen behandeld en kwam het ontslag op staande voet aan de orde wegens het niet in acht nemen van controlevoorschriften bij ziekte en werkweigering. Deel 3 gaat over de procesrechtelijke aspecten: welke mogelijkheden geeft de wet aan werknemer en werkgever na een ontslag op staande voet?

Wat zijn de mogelijkheden voor de werknemer?

De werknemer die op staande voet wordt ontslagen en het daar niet mee eens is, heeft twee keuzes: de werknemer kan de vernietiging van het ontslag inroepen, of de werknemer berust in het ontslag en vordert dat de betreffende opzegging onregelmatig en levens kennelijk onredelijk is.

Vernietigbaar ontslag

De werknemer kan een ontslag op staande voet vernietigen. De werknemer stelt zich dan op het standpunt dat er geen sprake is van een dringende reden. Indien zich geen dringende reden heeft voorgedaan, is er sprake van een gewone opzegging van de arbeidsovereenkomst. In dat geval dient de werkgever vooraf de beschikking te hebben over een ontslagvergunning van de CWI. Een opzegging zonder ontslagvergunning is vernietigbaar.

Het gevolg van het inroepen van de vernietiging is dat de arbeidsovereenkomst niet geëindigd is. De werknemer zal zich bij het inroepen van de vernietiging van het ontslag beschikbaar moeten stellen voor het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden om aanspraak te kunnen maken op het loon. Het zich beschikbaar stellen is geen absolute voorwaarde om in aanmerking te komen voor loondoorbetaling. Is op voorhand duidelijk dat de werkgever de werknemer toch niet zal toelaten tot het werk, dan is de mededeling van de werknemer dat hij zich beschikbaar houdt niet nodig. In alle andere gevallen is het raadzaam voor de werknemer om de bereidheid de bedongen arbeid te verrichten, schriftelijk aan de werkgever te bevestigen. Op de werknemer rust immers de bewijslast op dit punt.

Heeft de werknemer zich bereid verklaard om de werkzaamheden te blijven verrichten en de werkgever maakt daarvan geen gebruik, dan is het aan de werkgever om aannemelijk te maken dat die bereidheid niet meer bestaat of dat de werknemer desgewenst het werk toch niet zou hebben hervat. Het enkele feit dat de werknemer elders in dienst is getreden, is niet voldoende.

De werknemer moet binnen zes maanden na het ontslag op staande voet een beroep doen op de vernietigingsgrond (geen dringende reden en het ontbreken van een ontslagvergunning). Vervolgens heeft de werknemer nog vijf jaar, te rekenen vanaf de ontslagdatum, om in een procedure te starten om het loon te vorderen van de werkgever.

Onregelmatigheid/kennelijk onredelijke opzegging

De werknemer kan na het gegeven ontslag op staande voet ook berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar niet in de onmiddellijke beëindiging daarvan. In dat geval dient de werknemer een beroep te doen op de onregelmatigheid en/of kennelijk onredelijkheid van het ontslag.

De werknemer kan indien sprake is van een onregelmatig ontslag, ofwel de gefixeerde schadevergoeding ofwel de volledige schadevergoeding vorderen. Daarnaast kan herstel van de arbeidsovereenkomst worden gevorderd, maar die kan altijd door de rechter door een aftoetsom worden vervangen.

De gefixeerde schadevergoeding bestaat uit een bedrag gelijk aan het salaris over de periode dat de arbeidsovereenkomst bij een regelmatige opzegging nog had voortgeduurd (de opzegtermijn).

De werknemer kan ook de volledige schadevergoeding vorderen. Deze omvat de aantoonbare inkomensschade als gevolg van het ontslag, niet de schade wegens het verlies van de baan. Volledige schadevergoeding kan bijvoorbeeld worden gevorderd, wanneer de werknemer provisie mist die zou zijn gerealiseerd in de niet in acht genomen opzegtermijn.

Naast de vordering van een gefixeerde schadevergoeding of volledige schadevergoeding kan de werknemer een vergoeding vragen wegens een kennelijk onredelijk ontslag. Aan deze vordering zal de werknemer ten grondslag leggen dat de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging, gelet op de voor hem getroffen financiële voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden.

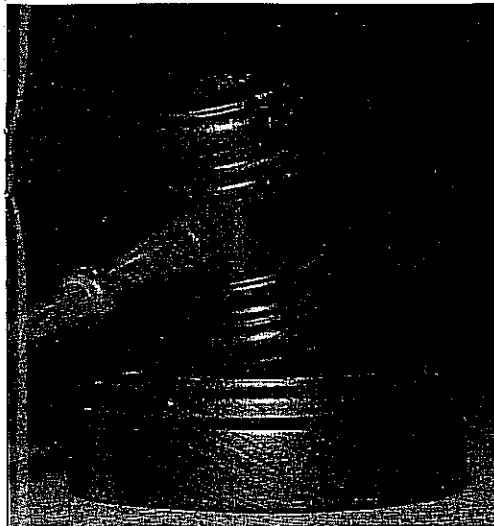
De vorderingen ter zake van een onregelmatig en/of een kennelijk onredelijk ontslag moeten binnen zes maanden na de ontslagdatum aanhangig zijn gemaakt bij de rechter.

Zowel in de loonvorderingsprocedure als in een procedure waarin de gefixeerde of volledige schadevergoeding en een vergoeding wegens de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wordt gevraagd, zal de rechter zich eerst moeten uitlaten over de vraag of een dringende reden aanwezig is voor het ontslag op staande voet. De bewijslast dat een dringende reden aanwezig is, ligt bij de werkgever. Wordt die reden bewezen, dan zullen de vorderingen van de werknemer worden afgewezen.

De werknemer die na een ontslag op staande voet direct zonder inkomen zit, terwijl zijn financiële verplichtingen wel doorlopen, kan ook in kort geding doorbetaling van loon en tewerkstelling vorderen. Of de vordering in kort geding zal worden toegewezen is afhankelijk van de vraag hoe evident de dringende reden voor het ontslag al dan niet is. Een kort geding leent zich in het algemeen niet voor een uitvoerig feitenonderzoek door de rechter, noch voor het horen van getuigen.

Wat zijn de mogelijkheden voor de werkgever?

Zoals gezegd, indien de werknemer zich beroept op de vernietiging van de opzegging, omdat geen dringende reden aanwezig was voor een ontslag op staande voet en dat beroep slaagt, dan betekent dat dat de arbeidsovereenkomst nooit is geëindigd. Het gevolg is dat de werkgever alsnog gehouden is het loon aan de werknemer te betalen tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig tot een einde is gekomen. Vanaf het moment dat de werknemer de vernietiging van het ontslag heeft ingeroepen, ontstaat voor de werkgever dus een onzekere periode ten aanzien van het al dan niet voortbestaan van de arbeidsovereenkomst en de verplichting om het loon door te betalen. Hierbij moet bedacht worden dat de werknemer



Mr H.E. Meerman
advocaat arbeidsrecht bij Ten Halter Advocaten



vijf jaar de tijd heeft een procedure aanhangig te maken en het al snel een jaar duurt voordat in die procedure een beslissing is gegeven.

De werkgever die zijn financiële risico's wil beperken, kan bij de rechter een verzoek indienen tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In een dergelijke procedure vraagt de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden voor het geval komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd met het gegeven ontslag op staande voet. Wordt voorwaardelijk ontbonden, dan is de arbeidsovereenkomst per de ontbindingsdatum alsnog geëindigd voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt. Vanaf de ontbindingsdatum is dan geen loon meer verschuldigd aan de werknemer.

Een voorbeeld. De werknemer wordt op 1 oktober 2007 op staande voet ontslagen. Bij brief van 7 oktober 2007 beroept de werknemer zich op de vernietiging van de opzegging en houdt hij zich beschikbaar om het werk te verrichten. Op 15 oktober 2007 start de werknemer een procedure, waarin hij doorbetaling van het loon vordert tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Op verzoek van de werkgever wordt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2007 ontbonden.

In de door de werknemer aanhangig gemaakte procedure oordeelt de rechter op 1 december 2008 dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. Dankzij de voorwaardelijke ontbindingsprocedure is de arbeidsovereenkomst dan wel geëindigd op 1 december 2007 en is de werkgever slechts salaris verschuldigd over de periode 1 oktober tot 1 december 2007. Zou de werkgever geen ontbinding hebben gevraagd, dan zou het salaris alsnog moeten worden betaald vanaf 1 oktober 2007 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst na 1 december 2008 alsnog tot een einde komt.

Wordt door de werknemer een kort geding aanhangig gemaakt tot doorbetaling van loon en tewerkstelling, dan kan de werkgever de rechtbank vragen een door hem in te dienen verzoek tot voorwaardelijke ontbinding gelijktijdig te behandelen. Dit zal in het algemeen worden gehonoreerd. De praktijk leert dat de zaak vervolgens bij de gezamenlijke behandeling door de rechter, door partijen veelal alsnog wordt opgelost, waarbij het ontslag op staande voet wordt ingetrokken, de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, het salaris tot de ontbindingsdatum wordt doorbetaald en al dan niet aan de werknemer nog een vergoeding wordt toegekend.

In dit artikel is een beeld geschetst van de procesrechtelijke mogelijkheden die werknemer en werkgever hebben na een ontslag op staande voet. Buiten beschouwing zijn gelaten de wettelijke verhoging die verschuldigd is bij een te late betaling van het loon, de wettelijke rente en de matingsbevoegdheid die de rechter heeft ten aanzien van een loonvordering.