

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens incident in kapsalon is rechtsgeldig gegeven.*Feiten*

Werknemer is per 14 juli 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kapper. Per brieven van 8 juli 2019, 21 juli 2021 en 19 september 2022 ontvangt werknemer schriftelijke waarschuwingen, onder meer wegens ontevreden klanten die niet door werknemer geknipt willen worden. Omdat werkgeefster al langere tijd ontevreden is over het werk, de communicatie en de werkhouding van werknemer, biedt werkgeefster hem op 28 november 2022 een vaststellingsovereenkomst aan. Nadat werknemer zich op 29 november 2022 ziek had gemeld en op 30 november 2022 een vrije dag had, verschijnt hij op 1 december 2022 op zijn werk. Hij geeft aan niet akkoord te willen gaan met de vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster stelt diezelfde dag nog een uitgebreid verbeterplan op met doelstellingen, termijnen en evaluatiemomenten, waarop werknemer reageert dat hij daarmee niet akkoord gaat. Op 2 december 2022 verschijnt werknemer weer in de kapsalon waarna een conflict is ontstaan in het bijzijn van een klant. Dit resulteert in een ontslag op staande voet, onder meer wegens beledigen en intimideren van werkgever. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande rechtsgeldig is gegeven. Werknemer is meermaals (in 2019, 2021 en 2022) gewaarschuwd wegens zijn functioneren. Dit leidt ertoe dat werkgeefster op 28 november 2022 een voorstel doet om met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer wil hiermee niet akkoord gaan. Werkgeefster ziet zich daarom genooddaakt om met een duidelijk plan te komen om werknemers functioneren, (werk)houding en gedrag te verbeteren. Hierop reageert werknemer afwijzend, zonder enige inhoudelijke reactie. Als werknemer na een paar dagen afwezigheid weer op werk komt, vindt een voorval plaats waardoor hij op staande voet wordt ontslagen. Gelet hierop was het werknemer al langere tijd duidelijk dat werkgeefster ontevreden was over hem. Hij heeft echter niets gedaan om te veranderen. Werknemer heeft deze gang van zaken weliswaar betwist, maar op geen enkele manier toegelicht hoe een en ander volgens hem is gelopen. Dit alles is, in onderlinge samenhang in de gegeven omstandigheden, naar het oordeel van de kantonrechter zodanig ernstig dat van werkgeefster niet langer gevergd kon worden om de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Werknemer heeft nog gesteld dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, maar dat verweer faalt. De brief waarin het ontslag wordt bevestigd is immers dezelfde dag als het ontslag heeft

plaatsgevonden verstuurd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:905

Zaaknummer: 10267160 \ HA VERZ 23-3 \ 43576 / 32548

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: J. Zeegers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 lid 1 BW