

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Het verrichten van gezichtsbehandelingen bij de concurrent is geen dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2021 in dienst getreden bij werkgever in de functie van schoonheidsmedewerker op basis van een nulurencontract. Op 5 mei 2022 heeft werkgever met werkneemster gesproken over de werkzaamheden die zij verrichtte voor het bedrijf van haar dochter. Bij brief van 9 mei 2022 heeft werkgever het einde van het dienstverband van werkneemster bevestigd. Bij brief van 23 mei 2022 heeft werkneemster werkgever bericht dat zij het niet eens is met het ontslag op staande voet en zich beschikbaar gesteld voor werkzaamheden. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Werkgever stelt zich ten eerste op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werkneemster heeft volgens werkgever ingestemd met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Dit zou blijken uit het opgestelde gespreksverslag. Werkneemster betwist dit. Werkneemster heeft ook niet ingestemd met de inhoud van het gespreksverslag. Omdat werkneemster de stelling van werkgever gemotiveerd heeft betwist, ligt het op de weg van werkgever om de opzegging met wederzijds goedvinden te onderbouwen. Dit heeft werkgever onvoldoende gedaan. Er is dan ook niet vast komen te staan dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd. Partijen zijn het verder met elkaar eens dat de brief van 9 mei 2022 moet worden aangemerkt als een ontslag op staande voet. De dringende reden die werkgever aan werkneemster heeft meegedeeld komt erop neer dat werkgever heeft geconstateerd dat werkneemster gezichtsbehandelingen thuis uitvoerde voor haar dochter (die tevens werkzaam is als schoonheidsspecialiste), terwijl werkneemster dit bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet heeft besproken en toen is afgesproken dat werkneemster enkel wenkbrauwbehandelingen buiten werkgever mocht doen. Werkneemster stelt dat zij tijdens het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet heeft gezegd dat zij geen gezichtsbehandelingen voor haar dochter deed of zou doen. Werkgever heeft dit altijd toegestaan. Ook al zou werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hebben gezegd dat zij geen gezichtsbehandelingen voor haar dochter zou verrichten, dan is dit onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Het is begrijpelijk dat werkgever het niet wenselijk vindt wanneer werkneemster een zelfde soort behandeling ook voor haar dochter verricht en dus in feite hetzelfde werk bij een concurrent

doet. Ontslag op staande voet is echter een uiterst middel. Niet valt in te zien waarom werkgever niet met een minder zwaardere sanctie had kunnen volstaan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever toegelicht dat werkneemster tijdens het gesprek van 5 mei 2022 duidelijk liet blijken dat zij niet met de gezichtsbehandelingen bij haar dochter zou stoppen, zodat een minder zwaar middel dan ontslag op staande voet geen zin had. In de ontslagbrief van 9 mei 2022 is deze reden echter niet opgenomen als reden om werkneemster op staande voet te ontslaan. Een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, ontbreekt. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig gegeven en wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8347

Zaaknummer: 9967858 VZ VERZ 22-8938

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: S.M.J. Iqbal en H. Orduseven-Semerci

Wetsartikelen: 7:677 BW