

RECHTSPRAAK

De in de ontslagbrief genoemde redenen (dagelijks te laat komen, een grote mond en agressief gedrag) rechtvaardigen het ontslag op staande voet niet. Niet voldoende ernstig en niet voorafgaand gewaarschuwd.

Feiten

Werknemer is bij de vennootschap Boot- en Polyesterservice (hierna: VOF) in dienst geweest als schilder/spuiter. Vennoten zijn de heer [appellant] en mevrouw [de echtgenote]. Op 17 augustus 2022 ontstaat aan het einde van de werkdag een discussie tussen de VOF en werknemer. Werknemer wil na werktijd doorwerken maar de VOF vindt dat niet goed. Tussen de echtgenote en werknemer ontstaat een scheldpartij en de echtgenote ontslaat werknemer in die woordenwisseling op staande voet en sommeert hem om de sleutels in te leveren. De volgende ochtend verschijnt werknemer op het bedrijf en gaat hij aan het werk. Tussen de echtgenote en werknemer ontstaat opnieuw een discussie en er wordt opnieuw gescholden waarbij werknemer de echtgenote “kutwif” en “hoer” noemt. Werknemer is het niet eens met het ontslag op staande voet en heeft de kantonrechter verzocht het ontslag te vernietigen. De kantonrechter heeft dat verzoek toegewezen en de VOF veroordeeld het loon met emolumenten door te betalen tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Het doel van het hoger beroep van de VOF is dat het hof het ontslag op staande voet rechtsgeldig oordeelt. De VOF verzoekt voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de kantonrechter het verzoek van werknemer terecht heeft toegewezen. Het ontslag op staande voet is ook volgens het hof niet terecht gegeven. Na het ontslag op 17 augustus 2022 en uit de reactie van de VOF daarop: “Zij heeft jou niet ontslagen”, mocht de VOF redelijkerwijs niet begrijpen dat het ontslag was herroepen. Het ontslag was vlak daarvoor gegeven door de echtgenote en zij en de VOF hadden daarna nog geen overleg gevoerd. Op 18 augustus 2022 is werknemer in de ochtend gewoon aan het werk gegaan. De VOF was er ook en heeft hem daarvan niet weerhouden. Tijdens de pauze hebben de VOF en werknemer een kort gesprek gevoerd. Uit de uitlatingen van de VOF in dat gesprek valt naar het oordeel van het hof evenmin af te leiden dat de VOF het ontslag herriep of dat werknemer die redelijkerwijs zo mocht opvatten. Het ontslag op staande voet van 17 augustus 2022 is dus naar het oordeel van het hof niet herroepen door de VOF. De in de ontslagbrief genoemde redenen (dagelijks te laat komen, een grote mond en agressief gedrag) rechtvaardigen het ontslag op staande voet niet. De redenen zijn niet voldoende onderbouwd en staan niet vast. Voor zover de redenen wel vaststaan, zijn deze niet zodanig ernstig, ook niet als deze in onderlinge samenhang worden gezien, dat die als een dringende reden worden aangemerkt.

De VOF heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van structureel te laat komen, laat staan dagelijks. De gedragen van 17 augustus 2022 die volgens de VOF aanleiding gaven tot het ontslag op staande voet waren, ook als deze zouden vaststaan, naar het oordeel van het hof niet dermate ernstig dat die dat ontslag op zichzelf, zonder voorafgaande waarschuwing, rechtvaardigen. De VOF heeft niet voldoende concreet gesteld dat en hoe zij werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst op zijn gedrag heeft aangesproken en/of gewaarschuwd. De VOF had werknemer in een eerder stadium duidelijk moeten maken dat zijn gedrag niet werd getolereerd en hem eerst moeten waarschuwen voordat zij voor het ingrijpende middel van het ontslag op staande voet overging. Dat het gedrag van werknemer voor de VOF niet zo ernstig was dat de arbeidsovereenkomst onmiddellijk moest eindigen blijkt ook uit het feit dat zij werknemer de volgende dag nog op het werk heeft toegelaten. Het ontslag is dus niet rechtsgeldig.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:4927

Zaaknummer: 200.322.961

Rechters: A.E.F. Hillen, M.E.L. Fikkers en R. Verkijk

Advocaten: R.A.D. Koppelaar en mr. M.W.G. Koopmans

Wetsartikelen: 7:678 BW