

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet winkelhulp door middel van WhatsApp-bericht niet rechtsgeldig. Toewijzing vergoeding wegens onregelmatige opzegging, billijke vergoeding van € 1.000 netto en transitievergoeding.

Werknemer is sinds 2011 in dienst als winkelhulp. Op 7 augustus 2015 stond werknemer ingeroosterd om te werken. Er heeft een conversatie via WhatsApp plaatsgevonden, omdat werknemer die dag niet wilde werken om naar een festival te gaan en zich wilde laten vervangen door andere collega's. Op 10 augustus 2015 is werknemer door middel van een WhatsApp-bericht op staande voet ontslagen. Werknemer betwist dat sprake is van een dringende reden en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW en de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aangevoerd dat niet duidelijk is waarom hij op staande voet is ontslagen. De kantonrechter leidt uit de WhatsApp-berichten van 10 augustus 2015 af dat werkgever als reden voor het ontslag op staande voet heeft gegeven dat B, in afwijking van het rooster, op 7 augustus 2015 in zijn eentje stond en dat hij daarover geen contact met werknemer kan krijgen. Dat B op 7 augustus 2015 van 10.00 tot 18.00 uur alleen in de winkel heeft gestaan, is geen reden voor ontslag op staande voet. Immers, ter zitting is voldoende aannemelijk geworden dat onderling wel vaker met diensten werd geschoven en dat werknemer, in afwijking van het rooster, wel vaker alleen in de winkel stond. Dat werknemer op de hoogte was van het feit dat hij alleen in de winkel mocht staan en B niet, zoals door werkgever is betoogd, is niet komen vast te staan. Dat werknemer in de periode 7 tot 10 augustus 2015 niet bereikbaar is geweest, is ook niet nader door werkgever onderbouwd en wordt door werknemer gemotiveerd betwist. Gesteld noch gebleken is dat werkgever in de periode 7 tot 10 augustus 2015 via WhatsApp contact heeft opgenomen met werknemer. Dit had, gelet op de bedrijfscultuur en het eerdere contact, wel op de weg van werkgever gelegen. Nu de dringende reden ontbreekt, wordt de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging (bruto-equivalent van € 563 netto) toegewezen. Voorts wordt aan werknemer een billijke vergoeding toegekend (art. 7:681 BW). Een vergoeding van € 1.000 netto acht de kantonrechter, gelet op het salaris van € 338 netto per maand en naast de vergoeding wegens onregelmatige opzegging billijk. Tot slot heeft werknemer ook recht op de transitievergoeding (bruto-equivalent van € 389 netto).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:543

Zaaknummer: 4514876 \ HA VERZ 15-355 \ 475\415

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: N. Stommels

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW