

RECHTSPRAAK

Minderjarige ten onrechte op staande voet ontslagen nadat hij één keer niet op het werk is verschenen. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij op zijn minst een gesprek met werknemer zou hebben gevoerd over diens afwezigheid.*Feiten*

Werknemer is op 19 juni 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer is minderjarig. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, tot en met 18 december 2023, voor 8 uur per week. De wettelijk vertegenwoordiger van werknemer heeft op 29 augustus 2023 aan werkgeefster laten weten dat hij werknemer voor zaterdag 2 september 2023 afmeldt voor het werk. Werkgeefster heeft de afmelding niet geaccepteerd. Werknemer is die zaterdag niet komen werken. Werkgeefster heeft werknemer op 7 september 2023 laten weten dat ‘we er direct mee stoppen’ en dat werknemer niet meer op zijn locatie hoeft te komen werken. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 150. Voorts verzoekt hij werkgeefster te veroordelen tot betaling van (1) het loon voor de resterende contractperiode van 7 september 2023 tot 18 december 2023, wegens het onterecht gegeven ontslag op staande voet, te weten € 1.247,40 bruto (inclusief vakantiegeld) en (2) de transitievergoeding van € 36,45 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgeefster heeft werknemer op staande voet ontslagen. De betreffende mededeling “*Bij deze gaan we er direct mee stoppen en hoef je ook niet meer op de [locatie] te gaan werken*” moet zo worden uitgelegd dat werkgeefster heeft bedoeld mede te delen dat werknemer vanaf dat moment niet meer hoeft te komen om te werken. Ook niet op een andere locatie. Daarmee is werknemer met dit bericht op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter niet rechtsgeldig. Nog daargelaten of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, had van werkgeefster verwacht mogen worden dat zij op zijn minst een gesprek met werknemer zou hebben gevoerd over zijn afwezigheid op zaterdag 2 september 2023. Werkgeefster had werknemer een waarschuwing kunnen geven, voordat zij naar het zware middel van ontslag op staande voet zou grijpen. Ondanks dat er contact is geweest met werknemer heeft er – zelfs na het ontslag op staande voet – geen gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Bovendien is het één keer niet verschijnen op het werk geen reden voor

ontslag op staande voet, hetgeen ook werkgeefster ter zitting heeft erkend.

Gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding

De kantonrechter begrijpt dat werknemer met het loon over de resterende periode van de arbeidsovereenkomst de gefixeerde schadevergoeding bedoelt. In dit geval is de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW aan de orde. Werkgeefster is op grond van dat artikel een vergoeding verschuldigd van € 427,68 bruto, waarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 9 uur per week. Werknemer komt geen transitievergoeding toe, nu hij daar op grond van artikel 7:673 lid 7 BW geen recht op heeft. Uit voornoemd artikel volgt immers dat de transitievergoeding niet is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst eindigt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen. Werknemer is nog geen achttien jaar en had een gemiddelde arbeidsomvang van 9 uur per week, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Billijke vergoeding

De kantonrechter oordeelt tot slot dat er in dit geval geen ruimte is voor het toekennen van een bedrag aan billijke vergoeding, zodat deze wordt vastgesteld op nihil. De volgende omstandigheden zijn hiertoe relevant. Werknemer stelt dat hij duikspullen had aangeschaft, ervan uitgaande dat hij inkomsten zou hebben van zijn wekelijkse werkzaamheden bij werkgeefster. Dit ziet naar het oordeel van de kantonrechter niet op een zodanig inkomstenverlies dat er een vergoeding tegenover hoeft te staan. Het gaat immers om hobbymatige uitgaven. Dat – zoals door hem gesteld – zijn vertrouwen in werkgevers ernstig is geschaad en het gebeurde zijn zelfvertrouwen bij het solliciteren naar een nieuwe baan niet ten goede is gekomen, is ook niet gebleken. Werknemer heeft namelijk ter zitting verklaard dat hij alweer een andere baan heeft bij de Beekse Bergen. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1238

Zaaknummer: 10780063 AZ VERZ 23-64 (E)

Rechters: Ebben

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW