

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet via een WhatsApp-bericht? Het ontslag op staande voet houdt geen stand omdat een dringende reden ontbreekt. Bewindvoering.*Feiten*

Werknemer, die onder bewind staat, is van 1 januari 2022 tot en met 1 juli 2022 en van 1 juni 2023 tot en met mei 2024 in dienst geweest van werkgeefster op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Na het laatste dienstverband is hij op 12 augustus 2024 als medewerker grondverzet opnieuw in dienst getreden voor bepaalde tijd tegen een salaris van € 2.778,00 bruto per maand. Deze arbeidsovereenkomst is mondeling gesloten en niet schriftelijk bevestigd. In de week van 22 augustus 2024 hebben partijen een conflict gehad. In de woning van werknemer heeft in de ochtend van 29 augustus 2024 een grote brand gewoed. De woning was daardoor niet meer bewoonbaar. In de ochtend van 29 augustus 2024 stuurt werknemer een WhatsApp aan werkgeefster met de mededeling dat hij de dag erna niet op het werk zal zijn omdat zijn bewindvoerder komt om hem te helpen een urgentie aan te vragen. Er wordt vervolgens tussen partijen gecommuniceerd over de afwezigheid van werknemer. Dit eindigt met een WhatsAppbericht van werkgeefster van 30 augustus 2024 met daarin onder meer de mededeling “We stoppen ermee”. Hierop heeft werknemer enkele berichten met scheldwoorden aan werkgeefster gestuurd. Ook heeft hij sindsdien niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft werknemer mede naar aanleiding van bedreigende WhatsApp-berichten ziek gemeld bij het UWV. Sindsdien ontvangt hij (weer) een volledige Wajong-uitkering van het UWV. De bewindvoerder verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer op staande voet is ontslagen en dat dit ontslag niet rechtsgeldig is. Tevens wordt verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en achterstallig salaris.

*Oordeel**Ontslag op staande voet?*

In het WhatsApp-bericht van 30 augustus 2024 staat niet met zoveel woorden dat werknemer wordt ontslagen, laat staan op staande voet. Werknemer stelt, zo begrijpt de kantonrechter, dat hij uit het bericht desalniettemin heeft begrepen dat hem ontslag op staande voet werd gegeven, en hij dat bericht ook zo heeft mogen begrijpen. Dat wordt door werkgeefster betwist. Hoezeer in het WhatsApp-bericht mogelijk ook te lezen valt dat werkgeefster aankondigde te stoppen om werknemer nog langer te helpen met kleding, geld en andere zaken zoals werkgeefster aanvoert, is de kantonrechter tegen de achtergrond van de toetsingsmaatstaf

‘ondubbelzinnige verklaring’ van oordeel dat werknemer, die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, het WhatsApp-bericht zo heeft mogen begrijpen dat hem ontslag op staande voet werd verleend. Dit ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven omdat een dringende reden daarvoor ontbreekt.

Verklaring voor recht en vergoedingen

Omdat van een geldig ontslag geen sprake is, worden verklaringen voor recht gegeven. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde vergoeding, een billijke vergoeding en de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9653

Zaaknummer: 11358414 \ HA VERZ 24-61

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW