

RECHTSPRAAK

Medewerkster banketbakkerij ten onrechte op staande voet ontslagen. Bakkerij dient werkneemster na dienstverband van zes maanden ruim € 20.000 aan ontslagvergoedingen en achterstallige betalingen te voldoen.

Feiten

Werkneemster, thans 25 jaar oud, is op 1 december 2020 in dienst getreden van Chimney Cake House B.V. (hierna: CCH) voor de duur van twaalf maanden als medewerker van de banketbakkerij. De Cao 'Bakkerbedrijf' is in de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. Verder is in de arbeidsovereenkomst slechts de mogelijkheid van tussentijdse opzegging opgenomen met toestemming van het UWV. Op 1 juni 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld voor het werk de volgende dag. Op 2 juni 2021 heeft werkneemster laten weten dat zij door ziekte zeker een week niet kan komen werken. Bij brief van 8 juni 2021 heeft CCH werkneemster laten weten 29 mei 2021 als haar laatste werkdag te beschouwen. CCH stelt zich op het standpunt werkneemster op 29 mei 2021 mondeling op staande voet te hebben ontslagen. Werkneemster stelt dat zij die dag slechts naar huis is gestuurd en dat zij pas (en volgens haar ten onrechte) bij brief van 8 juni 2021 op staande voet is ontslagen. Werkneemster verzoekt thans onder meer betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit een overgelegd Whatsappgesprek volgt dat voor zover op 29 mei 2021 al een (mondeling) ontslag is gegeven en de redenen van dat ontslag voor werkneemster duidelijk waren, CCH op 1 juni 2021 bereid was dat ontslag weer in te trekken. Uit de reactie van werkneemster ('*T'd continue*') volgt dat zij de intrekking van het ontslag op staande voet accepteerde. Geconcludeerd wordt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd met de ontslagbrief van CCH aan werkneemster van 8 juni 2021. De kantonrechter is van oordeel dat dit ontslag niet rechtsgeldig is verleend. De redenen die CCH aan het ontslag ten grondslag legt, zijn enerzijds een incident op 29 mei 2021 en anderzijds dat werkneemster zou hebben gelogen over haar gezondheid met betrekking tot de ziekmeldingen begin juni 2021. Ten aanzien van het incident op 29 mei 2021 geldt dat het ontslag op 8 juni 2021 onvoldoende voortvarend is gegeven. Dat werkneemster zich onterecht ziek heeft gemeld is niet aannemelijk gemaakt door CCH. Een dringende reden voor ontslag is daarmee niet komen vast te staan. CCH wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 492,16 bruto. Voorts dient CCH een vergoeding wegens onregelmatige opzegging te voldoen,

gelijk aan het bedrag van het loon tot aan 1 december 2021, te weten € 12.716,88 bruto. Met inachtneming van de in de rechtspraak ontwikkelde gezichtspunten (*New Hairstyle*) stelt de kantonrechter de toe te wijzen billijke vergoeding vast op € 1.000. CCH wordt voorts veroordeeld tot betaling van in totaal ruim € 7.500 aan achterstallig salaris, niet-uitbetaalde overuren en cao-toeslagen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:5368

Zaaknummer: 9383667 EA VERZ 21-524

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: L. van den Goorbergh en W.Y. Yeh

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