

RECHTSPRAAK

Miscommunicatie over inroostering en één dag vooraf gemelde verhindering vormen geen dringende reden; ontslag op staande voet per WhatsApp vernietigd en loon verschuldigd tot einde contract.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2024 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgeefster (een bakkerij/café). De eerste arbeidsovereenkomst liep tot en met 31 december 2024 en is daarna telkens stilzwijgend verlengd, laatstelijk tot en met 31 december 2025. Werkneemster is werkzaam als horecamedewerkster en op de arbeidsovereenkomst is de Cao Horeca van toepassing. Op 28 augustus 2025 hebben partijen via WhatsApp contact gehad over de vraag of werkneemster op vrijdag 29 augustus 2025 en zaterdag 30 augustus 2025 moest werken. Werkneemster stelde dat zij had begrepen dat zij die dagen vrij was en dat er sprake was van een misverstand over de inroostering. Werkgeefster stelde dat werkneemster wél was ingepland en beëindigde het gesprek met de mededeling dat zij “geen discussie meer aanging” en dat werkneemster zaterdag haar sleutels moest langsbrengen. Werkneemster is vervolgens op 28 augustus 2025 via WhatsApp op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon vanaf 28 augustus 2025. Partijen twisten over de vraag of er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet (dringende reden en onverwijlde mededeling) en of het loon moet worden doorbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgeefster dat er geen arbeidsovereenkomst zou bestaan vanwege een (gestelde) bedrijfsovername, houdt geen stand. Een arbeidsovereenkomst kent geen schriftelijkheidsvereiste; werkneemster heeft doorlopend gewerkt en loon ontvangen, zodat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Tussen partijen bestond onduidelijkheid over het moment waarop werkneemster na haar vakantie weer moest werken. Werkneemster kaartte die onduidelijkheid op 28 augustus 2025 aan en gaf aan op 29 augustus 2025 niet beschikbaar te zijn. Werkgeefster wist daarmee één dag vooraf dat werkneemster niet zou komen. Dat werkneemster vervolgens niet is verschenen, rechtvaardigt geen ontslag op staande voet; daarvoor ligt de lat aanzienlijk hoger. Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij hierover het gesprek zou voeren en hoogstens een officiële waarschuwing zou geven. Het beroep van werkgeefster op “de laatste druppel” slaagt niet, omdat niet is gebleken van eerdere concrete waarschuwingen of een laatste waarschuwing. Daarnaast is niet voldaan aan het vereiste van onverwijlde mededeling van de dringende reden. De WhatsApp-berichten (“voor mij is het goed zo” en “je kan zaterdag je sleutels langs

brengen”) kwalificeren niet als een duidelijke en deugdelijke mededeling van een ontslag op staande voet met reden. De kantonrechter vernietigt daarom het ontslag op staande voet. Omdat het ontslag wordt vernietigd, heeft de arbeidsovereenkomst na 28 augustus 2025 voortgeduurd en heeft werkneemster recht op loon. De kantonrechter stelt de gemiddelde arbeidsduur vast op 32 uur per week (art. 7:610b BW), nu dit niet is weersproken. Nu tussen partijen niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst per 31 december 2025 definitief is geëindigd, wordt het loon toegewezen tot en met 31 december 2025.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3

Zaaknummer: 11897894

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW