

Ping je bent ontslagen

Als drukke ondernemer wil je natuurlijk zo efficiënt mogelijk werken. Bij het maken van afspraken met werknemers is het dan makkelijk om 'even snel' een WhatsApp-berichtje te sturen. Maar wat kun je wel en niet regelen via WhatsApp? Is bijvoorbeeld het aangaan van een arbeidsovereenkomst of een ontslag op staande voet per WhatsApp rechtsgeldig?

Natuurlijk is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken voorafgaand aan de feitelijke start van het dienstverband. Als je deze afspraken niet in een ondertekende arbeidsovereenkomst opneemt, kunnen situaties ontstaan zoals in de volgende zaak.

Een werknemer en werkgever hadden via WhatsApp afgesproken dat de werknemer als kok in dienst zou treden. Zij hadden geen arbeidsovereenkomst ondertekend, maar de werknemer ging aan het werk en ontving daarvoor elke maand het per WhatsApp overeengekomen loon. Na 11 maanden ontving de werknemer een brief van de werkgever, waaruit volgde dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet werd verlengd. De werknemer ging daarmee niet akkoord en wendde zich tot de rechter. De Rechtbank Overijssel oordeelde dat de werkgever niet had voldaan aan zijn informatieplicht uit artikel 7:655 BW. Op grond van dat artikel is een werkgever onder andere verplicht een schriftelijke of elektronische opgave van de arbeidsduur te verstrekken. Doordat de werkgever niet aan deze verplichting had voldaan, was volgens de rechter sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Gelden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst dezelfde strenge eisen? Op grond van de wet moet een werkgever schriftelijk aan de werknemer mededelen of hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengt. Wat onder 'schriftelijk' moet worden verstaan, wordt in de wet niet uitgelegd. Uit de rechtspraak volgt dat deze mededeling zowel per WhatsApp, e-mail als social media door de werkgever kan worden gedaan.



De blauwe vinkjes van WhatsApp zijn daarbij zelfs bewijs dat een verzonden bericht is ontvangen.

Ook kun je een ontslag op staande voet via WhatsApp geven, mits dat bericht de werknemer bereikt. Zo is er een uitspraak van een rechter in Rotterdam dat een opzegging via WhatsApp in beginsel rechtsgeldig is.

De conclusie is dat een WhatsApp- of SMS-bericht vaak voldoende is om 'schriftelijke' afspraken te maken. Maar het is nog altijd beter om goede afspraken met een werknemer te maken in een arbeidsovereenkomst die beide partijen ondertekenen. Ook blijft het zinvol om schriftelijke mededelingen in een (digitale) brief aan de werknemer te versturen. Bij een ondertekende overeenkomst loop je, in tegenstelling tot een WhatsApp-berichtje, ook niet het risico dat deze na verloop van tijd wordt verwijderd.

Margreet is advocaat en mede-eigenaar van Bos Van Eck Advocaten Mediators in Gouda. Zij staat binnen en buiten de rechtszaal ondernemers bij in allerlei arbeidsrechtelijke kwesties. Daarnaast heeft Margreet de basisopleiding MfN-registermediator succesvol afgerond. Contact? Mail of bel haar gerust! M: bos@bosvaneck.nl T: 0182 541 444.