

RECHTSPRAAK

Mondelinge arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geschil over de einddatum. Einde van rechtswege of opzegging?*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2024 op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster als secretaresse voor 24 uur per week tegen een loon van € 1.418,67 bruto per maand. De cao GGZ is van toepassing. Op 26 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld bij haar teamleider. Tijdens een gesprek op 5 september 2024 met [A] en [C] heeft werkgeefster haar meegedeeld dat zij niet meer hoeft te komen werken en haar verzocht haar sleutels direct in te leveren. Kort daarna ontving werkneemster een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een ingangsdatum van 3 juni 2024 en een duur van drie maanden. Dit document, dat niet is ondertekend, is gedateerd op 10 september 2024. Sinds september 2024 heeft werkgeefster geen loon meer uitbetaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te verklaren dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is en werkgeefster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, de niet-genoten vakantiedagen en het vakantiegeld, te vermeerderen met de wettelijke rente, alsmede tot verstrekking van de eindafrekening. Volgens haar is een arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden overeengekomen, lopend tot 1 juni 2025, en heeft werkgeefster deze op 5 september 2024 per direct opgezegd, hetgeen niet rechtsgeldig is. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, maar dat deze van rechtswege is geëindigd op 1 september 2024, omdat een contract voor drie maanden was overeengekomen en dat contract niet is verlengd. Daarom moet het verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding volgens haar worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat op 5 september 2024 nog een arbeidsovereenkomst bestond tussen partijen. Werkneemster stelt dat zij met werkgeefster een mondelinge arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden is overeengekomen, hetgeen ondersteund wordt door de vacaturetekst waarin een jaarcontract werd aangeboden en WhatsApp-berichten van haar teamleider. Werkgeefster voert daarentegen aan dat sprake was van een contract voor drie maanden, maar onderbouwt dit niet met documenten en presenteert inconsistenties in haar stellingen. Nu werkgeefster niet heeft voldaan aan de informatieplicht ex artikel 7:655 BW en er onduidelijkheid bestaat over de duur van de overeenkomst, draagt zij een verzwaarde bewijslast. De kantonrechter oordeelt dat er voldoende aanwijzingen zijn voor een contract van langere duur dan drie maanden. Op 5 september 2024 heeft werkgeefster werkneemster medegedeeld dat er geen plek meer voor haar is en haar verzocht haar sleutels

in te leveren. Dit wordt beschouwd als een opzegging zonder dringende reden, waardoor de opzegging niet rechtsgeldig is. Werkneemster berust in het ontslag, waardoor het dienstverband per die datum eindigt. Aangezien er sprake is van een onregelmatige opzegging, heeft werkneemster recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 3.064,52 bruto, inclusief het niet-betaalde loon over 1 tot 5 september 2024. Tevens wordt de transitievergoeding van € 134,66 bruto toegewezen, nu werkgeefster hiertegen geen verweer heeft gevoerd. Werkgeefster wordt daarnaast veroordeeld tot betaling van de niet-genoten vakantiedagen en vakantietoeslag over de periode 1 juni tot en met 5 september 2024, met wettelijke rente vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook dient zij binnen veertien dagen een eindafrekening te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 100 per dag, met een maximum van € 10.000. De proceskosten komen eveneens voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:303

Zaaknummer: 11390828

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: H. Giard

Wetsartikelen: 7:655 BW en 7:672 lid 11 BW