

RECHTSPRAAK

Heeft werkneemster recht op een transitievergoeding na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?*Feiten*

Werkneemster is in juni 2021 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst (uitzendovereenkomst) voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is een aantal keren verlengd, laatstelijk van 5 augustus 2024 tot 29 september 2024. Werkgever heeft werkneemster steeds tewerkgesteld bij organisatie 1 in de functie van orderpicker. In juni 2024 is bekend geworden dat werkgever de opdracht voor organisatie 1 met ingang van 1 oktober 2024 heeft verloren aan organisatie 2. Op 4 juli 2024 heeft werkgever een inventarisatiegesprek gevoerd met werkneemster. In dit gesprek heeft werkgever verschillende herplaatsingsmogelijkheden met werkneemster besproken. Werkgever heeft werkneemster verteld dat zij de mogelijkheid heeft om per 1 oktober 2024 via organisatie 2 in haar huidige functie bij organisatie 1 te blijven werken, maar ook dat er alternatieve mogelijkheden zijn, waaronder vacatures bij organisatie 3 en organisatie 4. Werkneemster heeft werkgever op 9 juli 2024 laten weten dat zij kiest voor de vacature bij organisatie 3. Op 5 augustus 2024 is, zoals hiervoor al vermeld, de arbeidsovereenkomst verlengd tot 29 september 2024. Werkneemster was op dat moment nog in afwachting van een reactie van organisatie 3 op haar sollicitatie. Op 28 augustus 2024 heeft zij werkgever laten weten dat zij, ondanks de door werkgever aan organisatie 3 verstuurde herinneringen, nog niets van organisatie 3 had gehoord. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 29 september 2024. Werkneemster is van mening dat het initiatief voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst bij werkgever ligt en verzoekt daarom in deze procedure werkgever te veroordelen tot betaling van € 3.105 aan transitievergoeding, te vermeerderen met wettelijke rente, buitengerechtelijke kosten en proceskosten.

Oordeel

Omdat werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst niet heeft aangezegd moet uit de (verdere) feitelijke gang van zaken worden afgeleid op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet. Het staat vast dat werkgever de opdracht van organisatie 1 is kwijtgeraakt per 1 oktober 2024. Vooruitlopend daarop is tussen partijen een zeer kortdurende arbeidsovereenkomst gesloten van 5 augustus 2024 tot 29 september 2024. Dat de korte duur van deze arbeidsovereenkomst de wens was van werkneemster, zoals werkgever op de mondelinge behandeling heeft verklaard, acht de kantonrechter niet aannemelijk. Werkneemster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij in het inventarisatiegesprek op 4 juli 2024 heeft aangegeven dat zij niet bemiddeld wilde worden naar ander werk bij

werkgever na afloop van de opdracht bij organisatie 1. Uit de feitelijke gang van zaken volgt bovendien dat werkneemster er juist van uitging dat haar dienstverband bij werkgever na 29 september 2024 zou worden voortgezet. Zij had immers kort na het inventarisatiegesprek in juli 2024 gekozen voor de door werkgever geboden mogelijkheid om via werkgever werkzaamheden te gaan verrichten bij organisatie 3. Anders dan werkgever stelt, kan werkneemster niet worden verweten dat zij niet is ingegaan op de plaatsingsmogelijkheden. Deze mogelijkheden zijn haar geboden nadat zij al had gekozen voor de vacature bij organisatie 3 en (met medeweten van werkgever) nog in afwachting was van een reactie op die sollicitatie. De kantonrechter leidt uit de stellingen van partijen en de overgelegde stukken af dat werkneemster pas met de e-mail van 20 september 2024 door werkgever is geïnformeerd dat de vacature bij organisatie 3 niet tot plaatsing zou leiden. De e-mail van 20 september 2024 bevat geen (andere) concrete plaatsingsmogelijkheid. Werkgever heeft het in die e-mail over mogelijkheden, kansen en toekomstplannen, maar doet werkneemster geen concreet aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op de mondelinge behandeling heeft werkgever weliswaar gesteld dat werkneemster ook na 20 september 2024 nog had kunnen kiezen voor de optie om via organisatie 2 haar werkzaamheden bij organisatie 1 voort te zetten, maar die mogelijkheid blijkt niet uit de e-mail. Gelet op de (vrijblijvende) inhoud van de e-mail van 20 september 2024 is het begrijpelijk dat werkneemster de e-mail heeft opgevat als een bevestiging van het einde van de arbeidsovereenkomst en niet als een laatste kans om in te gaan op (eerder geboden) plaatsingsopties ter verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op grond van al het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op initiatief van werkgever niet is voortgezet. De door werkneemster verzochte transitievergoeding wordt daarom toegewezen. De wettelijke rente over de transitievergoeding is toewijsbaar als verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2148

Zaaknummer: 11573456 \ UE VERZ 25-56

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: F.W. Roguski en M. Flipse

Wetsartikelen: 7:673 BW