

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig opgezegd door werkgeefster, maar billijke vergoeding wordt op nihil vastgesteld.*Feiten*

Werkneemster heeft van 28 februari 2022 tot 20 maart 2025 bij werkgeefster gewerkt. Op 4 maart 2025 heeft werkgeefster werkneemster mondeling laten weten dat de laatste tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden en dat deze op 20 maart 2025 zou eindigen. Een discussie tussen werkneemster en werkgeefster (via de gemachtigden) volgde. Werkneemster stelde zich op het standpunt dat zij inmiddels op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst was bij werkgeefster. Werkgeefster was het daar niet mee eens en baseerde haar standpunt op een bepaling uit de toepasselijke cao, die het mogelijk maakt om af te wijken van de wettelijke ketenregeling, wanneer er sprake is van een functie met een onvoorspelbaar karakter, die projectmatig of seizoensgebonden is. Omdat partijen buiten rechte geen oplossing konden bereiken, heeft werkneemster het verzoekschrift in de onderhavige zaak ingediend, waarin zij onder meer om een billijke vergoeding verzoekt. Nadat werkgeefster het verzoekschrift had gelezen kwam zij tot de conclusie dat werkneemster inderdaad een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, in ieder geval omdat zij inmiddels meer dan 36 maanden in dienst was geweest bij werkgeefster. Werkgeefster heeft vervolgens werkneemster hierover geïnformeerd en aangegeven dat werkneemster wat betreft werkgeefster haar werkzaamheden kon en mocht hervatten. Werkneemster heeft geweigerd van dit aanbod gebruik te maken en beschouwt de arbeidsovereenkomst als (niet rechtsgeldig) geëindigd per 20 maart 2025. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft in principe recht op een billijke vergoeding, omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd. Bij het toekennen van een billijke vergoeding en het bepalen van de hoogte daarvan gaat het er echter uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In deze zaak acht de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster en is er naar zijn oordeel geen sprake van schade voor werkneemster door de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarom stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op nihil. Het is de kantonrechter voldoende duidelijk geworden dat werkgeefster per ongeluk een fout heeft gemaakt door de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Om bedrijfseconomische redenen had werkgeefster besloten alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten met haar werknemers niet te verlengen. Toen werkgeefster erachter

kwam dat werkneemster wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, heeft zij haar fout direct willen herstellen door aan werkneemster aan te bieden dat zij haar werkzaamheden kon hervatten en dat werkgeefster aan werkneemster het loon zou betalen over de periode dat werkneemster als gevolg van de opzegging niet had gewerkt. Deze fout acht de kantonrechter erg slordig, maar niet ernstig verwijtbaar. Bij dit alles neemt de kantonrechter bovendien mede in aanmerking dat in de discussie die voorafgaand aan het indienen van het verzoekschrift is gevoerd werkgeefster er niet op is gewezen dat werkneemster inmiddels ruim 36 maanden in dienst was bij werkgeefster. Werkneemster heeft ook geen overtuigende reden gegeven waarom zij ervoor heeft gekozen het aanbod niet te aanvaarden. Werkgeefster moet wel een vergoeding voor onregelmatige opzegging en de transitievergoeding betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11839

Zaaknummer: 11708319 VZ VERZ 25-3560

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: I. Visscher, S. Scheltinga en F. van Opstal

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW