

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de vraag of werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer op 2 juni 2025 per direct heeft opgezegd en of alle gewerkte uren zijn betaald.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Hij werkte eerst op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd, die later is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 32 uur per week met een loon van € 15,63 bruto per uur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (de cao) van toepassing. Werknemer heeft over de maand mei 2025 geen loon ontvangen. Op 2 juni 2025 heeft werknemer geconstateerd dat hij uit het rooster van werkgeefster was verwijderd. Volgens werknemer heeft werkgeefster hem toen mondeling meegedeeld dat hij niet langer voor haar kon werken omdat hij te duur was geworden. Werknemer heeft daarna ontdekt dat werkgeefster hem op 30 april 2025 een transitievergoeding had uitbetaald. Werknemer heeft de opmerkingen en gedragingen van werkgeefster opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en het opgebouwde vakantiegeld en de opgebouwde, niet genoten vakantiedagen en het achterstallig loon over de periode van januari tot en met mei 2025 ter hoogte van € 5.660,34 inclusief vakantiegeld. Werkgeefster voert aan dat werknemer in april 2025 zelf ontslag heeft genomen en dat hij in mei 2025 weer is teruggekomen om te werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig opzeggen met instemming van de werknemer, tenzij de werkgever hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV, de opzegging plaatsvindt tijdens de proeftijd of als de werkgever hiervoor een dringende reden heeft. Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vanwege een dringende reden moet hij bewijzen dat het gedrag van de werknemer een dringende reden vormt. Werknemer heeft voldoende onderbouwd gesteld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst begin juni 2025 heeft opgezegd. Uit de opname van het telefoongesprek tussen werknemer en werkgeefster op 2 juni 2025, die werknemer tijdens de zitting heeft laten horen, blijkt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen omdat aan de auto's waarmee werknemer heeft gereden problemen waren ontstaan en zij voor werknemer geen auto meer had. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit geen dringende reden voor ontslag. Ook is

niet gesteld of gebleken dat de opzegging is gedaan tijdens de proeftijd of dat het UWV hiervoor toestemming heeft gegeven. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Ook moet werkgeefster achterstallig loon en vakantietoeslag betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5030

Zaaknummer: 11770459 \ UE VERZ 25-197

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: D. van Sas

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW