

RECHTSPRAAK

Croissanterie de Snor mocht de arbeidsomvang van werkneemster aanpassen. Zij heeft geen recht op loon over 30 uur en ook niet op een billijke vergoeding bij het einde van het contract.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 27 mei 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Croissanterie de Snor B.V. (hierna: de Snor) als medewerkster catering/countermedewerkster voor 30 uren per week. De Snor heeft per 1 september 2025 de arbeidsomvang van werkneemster gewijzigd in 20 uur per week. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor een arbeidsomvang van 24 uur per week met ingang van 1 december 2024 en eindigt op 30 mei 2025. Op 30 oktober 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is op 30 mei 2025 beëindigd, omdat de Snor deze niet heeft verlengd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de Snor ten onrechte de arbeidsomvang heeft gewijzigd van 30 uur naar 20 uur per week en dat de aanpassing van de arbeidsomvang in de tweede arbeidsovereenkomst naar 24 uur daarom ook niet kan. Daarnaast verzoekt werkneemster om de Snor te veroordelen een billijk vergoeding van € 8.785,36 bruto aan haar te betalen, omdat het einde van de arbeidsovereenkomst is ingegeven door ernstig verwijtbaar handelen van de Snor.

Oordeel

Werkneemster wordt niet gevolgd in haar standpunt dat zij aanspraak heeft op loon over 30 uur per week en dat de Snor daarom te weinig loon heeft betaald en zij te weinig vakantiedagen heeft ontvangen. Op 9 augustus 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de Snor. Tussen partijen is toen afgesproken om de arbeidsomvang van werkneemster te wijzigen van 30 uur naar 20 uur per week, omdat werkneemster had aangegeven vanwege migraine en prikkels niet in de winkel te kunnen werken en ook niet vroeg te kunnen beginnen in de catering. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij met de urenvermindering niet heeft ingestemd, want zij is niet opgekomen tegen het verslag van het gesprek van 9 augustus 2024 waarin de urenvermindering is opgenomen en heeft daarnaast de 20 uur per week ook daadwerkelijk gewerkt. Volgens werkneemster is de door haar gegeven toestemming vernietigbaar op grond van dwaling, omdat de Snor haar erop had moeten wijzen dat zij zich ook kon ziekmelden in plaats van het verminderen van de uren. De vermindering in uren was echter ingegeven door de beperking van werkneemster om bepaalde uren te werken en bepaalde werkzaamheden te verrichten. Zij kon dus wel werken, maar niet op alle tijdstippen van de dag en zij kon ook niet alle werkzaamheden doen. Gelet daarop lag een ziekmelding niet in de rede, waardoor de Snor haar daarop niet had hoeven

wijzen en het beroep van werkneemster op dwaling niet opgaat. Evenmin slaagt daarom het beroep van werkneemster op misbruik van omstandigheden of handelen in strijd met goed werkgeverschap vanwege het niet wijzen van de Snor op de mogelijkheid tot ziekmelding. Dit voorgaande betekent dat wijziging van de arbeidsomvang van 30 naar 20 uur niet vernietigbaar is of werkneemster recht heeft op een schadevergoeding door handelen in strijd met artikel 7:611 BW. Er is daarom evenmin grond om de tweede arbeidsovereenkomst van 24 uur per week te vernietigen. Voor zover de loonvordering van werkneemster er dus op ziet dat zij recht heeft op loon op basis van een arbeidsomvang van 30 uur per week, wordt de loonvordering afgewezen. Het besluit van de Snor om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten houdt geen verband met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Snor, zodat niet aan de door werkneemster verzochte billijke vergoeding wordt toegekomen (art. 7:673 lid 9 BW). De kantonrechter stelt voorop dat het aan de Snor is om ervoor te kiezen of zij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde met werkneemster wel of niet verlengt. In dit geval stelt de Snor na het incident van 25 oktober 2024 niet voor verlenging te hebben gekozen, omdat er ook al eerder spanningen waren tussen werkneemster en de andere werknemers. De Snor is een klein bedrijf en kan het er niet bij hebben dat er onder de paar werknemers die er werken te veel spanningen zijn. Omdat de andere werknemers al langer in dienst zijn met vaste contracten, heeft de Snor ervoor gekozen om de overeenkomst met werkneemster niet te verlengen. Dit alleen is niet ernstig verwijtbaar. De Snor heeft ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten door niet te zorgen voor re-integratie, nazorg en mediation. De arbeidsovereenkomst van werkneemster liep op 1 december 2024 af, maar was door de Snor al kort voor het incident verlengd tot en met 30 mei 2025. Gelet op het voorgaande is er geen grond om een billijke vergoeding aan werkneemster toe te kennen, zodat dit verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14881

Zaaknummer: 11812336 VZ VERZ 25-5314

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: N.M. Fakiri en R.F. van Emden

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 lid 9 BW