

RECHTSPRAAK

Geen geldige opzegging of proeftijdontslag; arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft in stand en werkgever moet loon (bij ziekte) doorbetalen.*Feiten*

Werkneemster is op 8 september 2023 in dienst getreden bij [gedaagde] B.V. (hierna: werkgever). De arbeidsovereenkomst werd aangegaan voor bepaalde tijd. Op 6 september 2024 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van één jaar; deze zou van rechtswege eindigen op 7 september 2025. Op 8 september 2025 hebben werkneemster en werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Enkele dagen later, op 12 september 2025, heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgever heeft vanaf 8 september 2025 geen loon meer aan werkneemster betaald. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst op 7 september 2025 van rechtswege is geëindigd en dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door werkneemster op 9 september 2025 zelf is opgezegd. Werkneemster betwist dit en vordert betaling van haar loon vanaf 8 september 2025. Partijen twisten over de vraag of er na 7 september 2025 sprake is van een voortgezette arbeidsovereenkomst en of werkneemster deze overeenkomst zelf heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij op 8 september 2025 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. Het verweer van werkgever dat deze overeenkomst door werkneemster op 9 september 2025 zou zijn opgezegd, slaagt niet. Niet is komen vast te staan dat werkneemster ondubbelzinnig heeft verklaard de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Daarnaast had van werkgever, gelet op goed werkgeverschap, mogen worden verwacht dat hij zou verifiëren of werkneemster zich bewust was van de gevolgen van een eventuele opzegging, hetgeen niet is gebeurd. Een schriftelijke bevestiging van de gestelde opzegging ontbreekt eveneens. Het beroep van werkgever op beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt verworpen. Zelfs indien sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst met een andere juridische entiteit dan voorheen, is voorshands sprake van opvolgend werkgeverschap. Werkneemster heeft voor en na het aangaan van de arbeidsovereenkomst dezelfde functie met een ongewijzigd takenpakket vervuld en beide entiteiten maken deel uit van hetzelfde concern. Een beroep op de proeftijd is daarom niet mogelijk. De stelling van werkgever dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder voorwaarden zou zijn gesloten, is onvoldoende onderbouwd. Deze voorwaarden zijn niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen en worden door werkneemster betwist. De kantonrechter gaat hieraan voorbij. De kantonrechter acht voorshands voldoende

aannemelijk dat werknemster in de periode van 8 tot en met 11 september 2025 werkzaamheden heeft verricht dan wel zich beschikbaar heeft gehouden voor arbeid. Werknemeester heeft daarom recht op loon over deze periode. Werknemeester heeft zich op 12 september 2025 ziek gemeld. Werkgever heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld. Dit komt voor rekening en risico van werkgever. Op basis van de overgelegde medische stukken acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemster arbeidsongeschikt was in de zin van artikel 7:629 BW. Werknemeester heeft derhalve recht op loondoorbetaling vanaf de datum van ziekmelding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7084

Zaaknummer: 11956260 UV EXPL 25-282 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.R.F.J. Palmen en mr. E.F.M. Baert

Wetsartikelen: 7:625 BW