

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert loon en vergoedingen en stelt dat er sprake was van een uitzendovereenkomst voor drie maanden dan wel stilzwijgende verlenging. Werkgeefster betwist de vordering en stelt dat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd.

Feiten

Werkneemster was werkzaam via een uitzendbureau en meent recht te hebben op loon en vergoedingen. Primair stelt zij dat met werkgeefster een overeenkomst voor de duur van drie maanden is gesloten en dat werkgeefster die overeenkomst niet tussentijds had mogen beëindigen. Subsidiair stelt zij dat de overeenkomst na één week stilzwijgend is verlengd met vier weken. Werkgeefster betwist dat zij loon of vergoedingen aan werkneemster verschuldigd is en stelt dat de overeenkomst is gesloten voor de duur van één week en na die week van rechtswege is geëindigd. In de overeenkomst is, voor zover hier relevant, opgenomen dat de uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van één week, na afloop waarvan deze stilzwijgend kan worden verlengd voor de duur van vier weken, en dat de overeenkomst van rechtswege eindigt zonder dat opzegging nodig is. De overeenkomst is ook in de Poolse taal aan werkneemster verstrekt. Werkneemster heeft in de week van 30 juni 2025 tot en met 4 juli 2025 gewerkt. Op vrijdag 4 juli 2025 heeft zij zich ziek gemeld en is zij met toestemming van haar leidinggevende om 14.30 uur naar huis gegaan. De overeenkomst is per 7 juli 2025 geëindigd. Werkneemster vordert onder meer betaling van loon en vergoedingen, een dwangsom wegens niet-betaling, een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding, verstrekking van de uitzendbevestiging en betaling van een transitievergoeding. Daarnaast maakt zij aanspraak op loon wegens ziekte over vrijdag 4 juli 2025 na 14.30 uur en zaterdag 5 juli 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit de schriftelijke overeenkomst duidelijk volgt dat de overeenkomst bij aanvang is gesloten voor de duur van één week. De overeenkomst is ook in de Poolse taal aan werkneemster verstrekt, zodat voor haar duidelijk had kunnen en moeten zijn wat de duur van de overeenkomst was. De stelling dat zij de overeenkomst onder tijdsdruk heeft moeten tekenen is onvoldoende onderbouwd en wordt gepasseerd. Het door werkneemster overgelegde telefoongesprek biedt onvoldoende aanknopingspunten voor de stelling dat haar een overeenkomst voor drie maanden was beloofd. Het gesprek is pas gevoerd nadat het dienstverband was geëindigd en ziet niet concreet op afspraken die zijn gemaakt voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst. De kantonrechter gaat daarom uit

van de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van één week. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een stilzwijgende verlenging van de overeenkomst. Werkneemster heeft onvoldoende gesteld dat zij op grond van gedragingen van werkgeefster mocht aannemen dat de overeenkomst na één week zou worden voortgezet. De enkele gestelde mededeling dat men tevreden was over haar functioneren is, ook indien gedaan, onvoldoende om aan te nemen dat werkgeefster de overeenkomst wilde verlengen. Uit de brief van 7 juli 2025 en het ontbreken van een nieuw rooster blijkt juist dat werkgeefster de overeenkomst na één week wilde laten eindigen. Werkgeefster heeft het loon over de daadwerkelijk gewerkte dagen, alsmede de opgebouwde vakantiedagen en vakantiebijslag, betaald. Dit blijkt uit de loonstroken en eindafrekening en is door werkneemster niet betwist.

Loon tijdens ziekte

Werkneemster heeft zich op vrijdag 4 juli 2025 ziek gemeld en met een WhatsApp bericht voldoende aangetoond dat zij zich ziek heeft gemeld. Voor die dag is werkgeefster nog een half uur loon verschuldigd, omdat werkneemster tot 15.00 uur had moeten werken. Ten aanzien van zaterdag 5 juli 2025 verschillen partijen van mening over de vraag of werkneemster die dag stond ingeroosterd. De bewijslast rust op werkneemster. De kantonrechter stelt haar in de gelegenheid om te bewijzen dat en hoeveel uur zij die dag zou hebben gewerkt.

Overige vorderingen

Omdat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd en niet is voortgezet, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. De vordering tot oplegging van een dwangsom wordt afgewezen, omdat een dwangsom niet kan worden opgelegd bij een veroordeling tot betaling van een geldsom. De gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt eveneens afgewezen, omdat de overeenkomst niet voortijdig is opgezegd maar van rechtswege is geëindigd. Daarnaast heeft werkneemster recht op verstrekking van de uitzendbevestiging. De vordering tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van een onregelmatig of ernstig verwijtbaar ontslag. Voor zover werkneemster vergoeding vordert wegens schade door een gestelde te vroege en gewelddadige ontruiming van haar woonruimte, overweegt de kantonrechter dat deze vordering ziet op een vermeende onrechtmatige daad van de verhuurder en niet van de werkgever. Voor behandeling daarvan is in deze procedure geen plaats. Werkneemster krijgt een bewijsopdracht om aan te tonen dat zij op zaterdag 5 juli 2025 stond ingeroosterd en voor hoeveel uren. De zaak wordt verwezen naar de rol van 11 februari 2026. De beslissing over het loon voor die dag, alsmede over de wettelijke rente, wettelijke verhoging en de bruto-nettospecificatie, wordt aangehouden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:99

Zaaknummer: 11866725 \ LE VERZ 25-56

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: J.S. Bauer en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:690 BW