

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op initiatief werkneemster. Geen recht op vergoedingen; geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen 22-jarige werkgeefster, mede in aanmerking genomen dat zij een jonge, beginnende ondernemster is zonder ervaring met personeelszaken.

Feiten

Werkgeefster is een 22-jarige beginnende ondernemster die ongeveer een jaar geleden een beautysalon is begonnen. Op 1 maart 2025 is werkneemster, destijds studente, bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een oproepovereenkomst voor de duur van een jaar. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat beide partijen de overeenkomst kunnen opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Op enig moment is tussen partijen een geschil ontstaan, mede omdat werkneemster liever niet had dat er foto's van haar op de socialemediakanalen van werkgeefster zouden worden geplaatst. Werkgeefster heeft daarop op 25 mei 2025 aangegeven dat dit wel een voorwaarde voor haar is en dat ze in dat geval niet denkt dat de samenwerking nog langer door kan gaan. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat ze graag formeel hoort onder welke voorwaarden werkgeefster de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werkgeefster heeft aangegeven het contract te 'verbreken' en werkneemster de komende twee maanden op oproepbasis in te plannen. Met dit bericht heeft werkgeefster een schriftelijk aanbod meegestuurd ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster is niet akkoord gegaan met dit voorstel. Werkneemster verzoekt (1) betaling van achterstallig loon, (2) ontbinding van de arbeidsovereenkomst en (3) toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding op grond van artikel 7:671c lid 3 sub a BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft allereerst recht op betaling van € 168,72 bruto aan achterstallig salaris. Nu werkgeefster zich neerlegt bij het verzoek tot ontbinding, wordt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen per 1 januari 2026. Werkneemster heeft echter geen recht op vergoedingen, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat werkgeefster onduidelijke standpunten heeft ingenomen in de discussie die tussen partijen heeft gespeeld over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zij had dat als werkgever beter moeten doen, maar daarmee is er nog geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat het te ver strekt om het bericht van 25 mei 2025 aan te

merken als een ontslag op staande voet. Vervolgens heeft werkgeefster kennelijk getracht de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden. In aanmerking genomen dat werkgeefster een jonge, beginnende ondernemster is, die nog geen ervaring heeft met personeelszaken, kan haar maar in beperkte mate kwalijk worden genomen dat ze de contractbeëindigingsonderhandelingen met werkneemster op deze wijze heeft aangepakt. In ieder geval haalt de handelwijze van werkgeefster niet de lat van ernstige verwijtbaarheid. Het voorgaande maakt dat er geen aanleiding bestaat werkneemster een billijke vergoeding, transitievergoeding of een gefixeerde schadevergoeding (art. 7:671c lid 3 sub a BW) toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10251

Zaaknummer: 11854368 EA VERZ 25-978

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: A. Azauiyat en A.S. Arts

Wetsartikelen: 7:671c BW