

RECHTSPRAAK

Werknemer is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd. Overeenkomst eindigde na één week van rechtswege. Werknemer meent recht te hebben op loon, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 30 juni 2025 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst fase 1-2 voor bepaalde tijd. In het kader van deze overeenkomst heeft werknemer werkzaamheden verricht bij een visbedrijf. Voor de duur van de overeenkomst heeft werknemer woonruimte gekregen. Op vrijdag 4 juli 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 7 juli 2025 heeft werkgeefster werknemer bericht dat de arbeidsrelatie inmiddels was geëindigd en dat werknemer de woonruimte moest verlaten. Op 26 juli 2025 is werknemer uit zijn woonruimte gezet. Werknemer meent dat hij recht heeft op loon en vergoedingen. Primair stelt hij dat hij met werkgeefster een overeenkomst voor de duur van drie maanden heeft gesloten en dat deze niet tussentijds had mogen worden beëindigd. Subsidiair stelt hij dat de overeenkomst na één week stilzwijgend is verlengd met vier weken. Werkgeefster betwist dat zij loon en vergoedingen verschuldigd is, omdat de overeenkomst volgens haar voor de duur van één week is gesloten en na die week van rechtswege is geëindigd. Werknemer vordert onder meer betaling van loon, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de overeenkomst is opgenomen dat deze is aangegaan voor de duur van één week en na afloop van die periode stilzwijgend kan worden verlengd onder dezelfde voorwaarden voor de duur van vier weken. De overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging nodig is. Uit de overgelegde stukken volgt dat de overeenkomst ook in de Poolse taal aan werknemer is verstrekt, zodat voor werknemer duidelijk had kunnen en moeten zijn dat de overeenkomst bij aanvang voor de duur van één week werd aangegaan. Werknemer stelt dat hij de documenten onder tijdsdruk heeft moeten tekenen en deze daardoor niet heeft kunnen lezen, maar hij heeft deze stelling niet onderbouwd. Dat hij de overeenkomst snel en onder druk moest tekenen blijkt verder nergens uit, zodat deze stelling wordt gepasseerd. Daarnaast stelt werknemer dat hem vooraf een overeenkomst voor drie maanden was beloofd. Ter onderbouwing heeft hij verwezen naar een door zijn partner opgenomen telefoongesprek in de Poolse taal, dat zou zijn gevoerd met een recruiter van werkgeefster. Van dit gesprek is een transcriptie en Nederlandse vertaling

overgelegd en ter zitting is de partner als getuige gehoord. Zij heeft verklaard dat haar is gezegd dat de overeenkomst minimaal drie maanden zou duren. De kantonrechter stelt vast dat dit telefoongesprek is gevoerd nadat de werkzaamheden van werknemer al waren geëindigd. Werkgeefster betwist dat het gesprek is gevoerd met een recruiter van haar organisatie en wijst erop dat zij geen vrouwelijke recruiters in dienst heeft en geen uitzendovereenkomsten voor drie maanden afsluit. Werknemer heeft niet aangetoond dat het gesprek is gevoerd met een werknemster van werkgeefster en bovendien wordt daarin niet specifiek gerefereerd aan de overeenkomst van werknemer. Het telefoongesprek biedt daarom onvoldoende steun voor de stelling dat een overeenkomst voor drie maanden was toegezegd. Deze stelling slaagt niet.

Verder overweegt de kantonrechter dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen duur, tenzij de werkzaamheden worden voortgezet of uit gedragingen van werkgever blijkt dat voortzetting is beoogd. Van dergelijke gedragingen is niet gebleken en werknemer heeft die ook niet gesteld. Uit de brief van 7 juli 2025 en het feit dat werknemer na de eerste week niet meer stond ingeroosterd, blijkt dat werkgeefster de overeenkomst wilde laten eindigen. Ook het subsidiaire standpunt van werknemer wordt daarom verworpen. Werkgeefster moet loon betalen over de duur van één week. Vaststaat dat werknemer heeft gewerkt op 30 juni, 1 juli en 3 juli 2025 en dat over deze dagen het loon, de opgebouwde vakantiedagen en de vakantiebijslag zijn uitbetaald, hetgeen blijkt uit de loonstroken en de eindafrekening en niet is weersproken. Voor de uren die niet zijn gewerkt beroept werkgeefster zich op het loonuitsluitingsbeding. Deze afwijking geldt niet bij ziekte. Werknemer stelt dat hij zich op 4 juli 2025 ziek heeft gemeld, maar heeft daarvan geen bewijs overgelegd. Werkgeefster betwist dat er sprake was van een ziekmelding. Het alsnog overleggen van bewijs is te laat, zodat deze vordering wordt afgewezen.

Omdat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd, is sprake van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster en heeft werknemer recht op een transitievergoeding. De vordering tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen, nu de overeenkomst niet voortijdig is opgezegd. Ook de vordering tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Werknemer heeft recht op verstrekking van de uitzendbevestiging op grond van de NBBU-cao. De vordering tot betaling van € 3.000 wegens schade als gevolg van de ontruiming van de woonruimte wordt afgewezen, nu deze is gebaseerd op een gestelde onrechtmatige daad in de hoedanigheid van verhuurder en in deze procedure niet tegen werkgeefster als werkgever kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:95

Zaaknummer: 11866777 \ LE VERZ 25-57

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: J.S. Bauer en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:690 BW