

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst twee proefdagen gewerkt. Deze proefdagen tellen mee bij de keten van arbeidsovereenkomsten, waardoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.*Feiten*

Werknemer heeft in november 2023 gesolliciteerd naar de functie van medewerker bediening bij 't Hemeltje. Werknemer is vervolgens op 10 en 17 december 2023 in totaal negen uur aanwezig geweest bij 't Hemeltje. Werknemer is op 1 januari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden in dienst getreden bij 't Hemeltje. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en 't Hemeltje is op 1 juli 2024 stilzwijgend verlengd tot 1 januari 2025. De arbeidsovereenkomst tussen 't Hemeltje en werknemer is op 1 januari 2025 opnieuw stilzwijgend verlengd. Op 25 juni 2025 heeft 't Hemeltje het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd tegen 1 juli 2025. Werknemer heeft zich bij brief van 11 juli 2025 op het standpunt gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft daarbij aanspraak gemaakt op loondoorbetaling en zich beschikbaar gesteld voor werk. Op 4 augustus 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met 't Hemeltje met onmiddellijke ingang opgezegd waarbij hij aangeeft dat het gevolg van deze opzegging is dat 't Hemeltje schadeplichtig is geworden omdat hem een ernstig verwijt gemaakt moet worden gezien de oorzaak van de opzegging. Werknemer verzoekt om de transitievergoeding, billijke vergoeding en betaling van het achterstallig salaris over de periode 1 juli 2025 tot en met 3 augustus 2025.

Oordeel

Tussen partijen is allereerst in geschil of de dagen van 10 en 17 december 2023 kwalificeren als een arbeidsovereenkomst. In de wet is bepaald dat een arbeidsovereenkomst een overeenkomst is waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Er zijn aldus drie criteria waaraan voldaan moet zijn: de verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding en een verplichting tot het betalen van loon. De kantonrechter is van oordeel dat op 10 en 17 december 2023 aan deze drie criteria is voldaan, gelet op het navolgende. Werknemer beschikt over circa veertig jaar ervaring in de horeca. Tegen die achtergrond is het aannemelijk dat hij op 10 en 17 december 2023 niet slechts heeft meegekeken, maar ook daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Het is niet aannemelijk dat werknemer zonder enige instructies werkzaamheden heeft verricht, zodat ook aan het

vereiste van gezag is voldaan. Ten aanzien van de verplichting tot betaling van loon stelt werknemer dat de proefuren van 10 en 17 december 2023 bij de bedrijfsoverdracht in oktober 2024 zijn verrekend met de openstaande min-uren, en op die manier betaald zijn gesteld. De conclusie is daarom dat voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer voor deze uren betaald heeft gekregen. Het voorgaande betekent dat de door werknemer verrichte arbeid op 10 en 17 december 2023 moet worden gezien als een eerste arbeidsovereenkomst in de ketenregeling. Vaststaat dat de arbeidsovereenkomst daarna nog drie keer is verlengd (op 1 januari 2024, 1 juli 2024 en 1 januari 2025). Dit heeft tot gevolg dat de vierde arbeidsovereenkomst (met ingang van 1 januari 2025) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden. t Hemeltje heeft zich subsidiair op het standpunt gesteld dat de aanzegging van 25 juni 2025 (ook) als opzegging heeft te gelden. Dat is niet het geval, gelet op het navolgende. Met de tekst in de aanzeggingsbrief van 25 juni 2025 is tot uitdrukking gebracht dat het einde van de arbeidsovereenkomst zou worden bewerkstelligd door de wet (het van rechtswege eindigen door het verstrijken van de overeengekomen duur) en niet door een opzegging. Gelet daarop was de aanzegbrief (dus) niet bedoeld om een *arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen*, maar om een *tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te zeggen* en (daarmee) de verschuldigdheid van een aanzegvergoeding te voorkomen. De enkele omstandigheid dat 't Hemeltje de wil heeft gehad de arbeidsrelatie met werknemer te beëindigen, is onvoldoende om aan te nemen dat werknemer de aanzegging als opzegging had moeten opvatten. Nu er geen sprake is geweest van een opzegging door 't Hemeltje, duurt de arbeidsovereenkomst in beginsel voort en heeft werknemer recht op loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst (op 4 augustus 2025).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:592

Zaaknummer: 11909662 \ AO VERZ 25-135

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: H.S. Eisenberger en D. van den Bergh-Beck

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:668a BW