

RECHTSPRAAK

Aanzegging einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen recht op billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 september 2024 bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) als medewerkster behandelen en ontwikkelen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 augustus 2025. Zij is tijdens haar inwerktraject begeleid door twee medewerkers van de NVWA. Tijdens het inwerktraject zijn diverse keren gesprekken gevoerd over de voortgang van dat traject. Op 31 maart 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De NVWA heeft op 2 juni 2025 schriftelijk aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2025 van rechtswege eindigt. Volgens werkneemster is het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de NVWA. Daarom eist zij dat de NVWA wordt veroordeeld om aan haar een billijke vergoeding van € 15.000 te betalen.

Oordeel

Werkneemster stelt dat de NVWA op verschillende punten ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door: (i) geen verbetertraject aan te bieden, (ii) de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, (iii) haar re-integratieverplichting niet na te komen, (iv) geen passende arbeid aan te bieden en (v) een onveilige werksituatie te creëren. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat de NVWA haar een verbetertraject had moeten aanbieden. Een werkgever kan op enig moment tot de conclusie komen dat sprake is van een mismatch en dat het om die reden niet wenselijk is om de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen. De vraag of er sprake is van disfunctioneren, is daarbij niet relevant. Voor een aanzegging dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, is immers geen (geldige en voldragen) opzeggingsgrond en geen nadere onderbouwing nodig. Die vrijheid is echter begrensd in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld bij goed functioneren, zoals ook hier het geval is. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van 'goed functioneren' heeft de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid; de rechter kan dat oordeel van de werkgever slechts marginaal toetsen. De kantonrechter is van oordeel dat de NVWA in redelijkheid tot haar oordeel heeft kunnen komen dat er in onvoldoende mate sprake was van 'goed functioneren' van werkneemster en zij daarom heeft kunnen besluiten de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Van ernstig verwijtbaar handelen van de NVWA is op dit punt dan ook geen sprake. Ook voor de stelling dat de arbeidsovereenkomst eenzijdig is gewijzigd, is geen steun te vinden in de overgelegde stukken. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat de NVWA zodanig gehandeld heeft dat daardoor een

onveilige werksituatie is ontstaan. De kantonrechter is van oordeel dat in de diverse e-mails en gespreksverslagen geen concrete aanknopingspunten te vinden zijn op basis waarvan aangenomen kan worden dat de NVWA enige (ongeoorloofde) druk heeft uitgeoefend op werkneemster, laat staan zodanige druk dat dit tot overspannenheid dan wel ziekte heeft geleid. De kantonrechter is ook van oordeel dat de NVWA juist heeft gehandeld naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV. Van het niet nakomen van re-integratieverplichtingen door de NVWA is geen sprake. Ook hoefde de NVWA geen passende arbeid aan te bieden omdat werkneemster werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2568

Zaaknummer: 11931042 VZ VERZ 25-6546

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: W.H. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:668 BW, 7:669 BW en 7:673 BW