

RECHTSPRAAK

De sanctie op nalaten aanzegging door werkgeefster is verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden. Werkgeefster is geen billijke vergoeding verschuldigd.*Feiten*

Werkneemster is per 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van intern begeleider. De arbeidsovereenkomst is na afloop van het eerste jaar voortgezet, zonder dat partijen daar met elkaar over hebben gesproken. Een collega heeft werkneemster op beledigende wijze verteld dat zij niet geschikt was voor haar functie. Vervolgens heeft werkneemster aan haar leidinggevende laten weten dat haar gevoel van veiligheid op de werkvloer was aangetast. In december 2024 heeft werkgeefster geschreven dat er volgens haar geen sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd, maar van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Verder heeft zij afspraken geformuleerd voor de beëindiging van het dienstverband, onder meer dat werkgeefster de eenzijdige aanpassing van de deeltijdfactor naar 0,6 teruggedraait, dat de ontslagdatum 1 mei 2025 is, werkneemster voor 1 januari 2025 per e-mail zal verzoeken om eervol ontslag, zij haar werk overdraagt en dat zij haar werk als intern begeleider per 14 februari 2025 beëindigt. Die afspraken heeft werkneemster niet getekend. Sinds februari 2025 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst aangezegd per augustus 2025. Werkneemster heeft zich op 25 juli 2025 ziek gemeld. Het salaris is tot augustus 2025 doorbetaald. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet aangezegd. Dat betekent dat de verlengde arbeidsovereenkomst van werkneemster verlengd is voor bepaalde tijd. Omdat niet betwist is dat werkgeefster tijdig heeft aangezegd, is het dienstverband geëindigd met ingang van augustus 2025. Werkneemster voert aan dat het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster bestaat uit het in stand houden van een onveilige werkplek na grensoverschrijdend gedrag richting haar door enkele collegas en verder door het eenzijdig verlagen van de omvang van het dienstverband, het geweigerde zorgverlof voor zorg aan haar vader en de weigering haar aanvraag om een lerarenbeurs te ondertekenen waardoor zij studievertraging heeft opgelopen. Werkneemster heeft zich bij haar leidinggevende beklagd over de bejegening door haar collega over haar functioneren. Vaststaat dat de leidinggevende vervolgens in gesprek is gegaan met die collega, waarna werkneemster haar leidinggevende voor de inspanningen heeft bedankt. Later heeft werkneemster aangevoerd dat werkgeefster hiermee niet genoeg heeft gedaan om een veilige

werkomgeving voor haar te garanderen. Het ontstane werkklimaat zal ongetwijfeld hebben meegespeeld bij haar beslissing dat ze weg wilde, maar dat neemt niet weg dat werkneemster expliciet heeft meegedeeld dat zij haar carrière voort wilde zetten in de wetenschap, dat de functie bij de werkgeefster niet bij haar past en dat zij haar werkzaamheden bij de werkgeefster op korte termijn zal afbouwen. Vervolgens heeft zij haar werkzaamheden ook daadwerkelijk afgebouwd en geheel beëindigd eind februari, begin maart 2025, dus nog voor zij zich ziek meldde eind juli 2025. Onder deze omstandigheden kan werkneemster niet langer volhouden dat zij niet werkelijk de intentie had haar carrière op een andere wijze invulling te geven en voorrang te geven aan haar studie, zelfs als haar beslissing mede was ingegeven door de onheuse bejegening van andere collega's richting haar. Hieruit volgt dus niet dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, waardoor de arbeidsovereenkomst niet werd voortgezet. Al met al volgt dat werkgeefster steken heeft laten vallen, wat wel als verwijtbaar maar niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden gekwalificeerd. Evenmin komt vast te staan dat dit verwijtbaar handelen of nalaten in relatie staat tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Er is geen billijke vergoeding verschuldigd. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3735

Zaaknummer: 11871687 \ EA VERZ 25-1037 en 11902857 \ EA VERZ 25-1122

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: J.A. Keijser en mr. D. Andringa

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:673 BW