

RECHTSPRAAK

Schending informatieverplichting door werkgever. Geen loonstroken verstrekt; Haviltex-maatstaf voor bepalen loonaanspraak. Billijke vergoeding na opzegging zonder instemming werknemer.*Feiten*

Werknemer heeft een tijdelijke verblijfsstatus als asielzoeker en is in 2024 in dienst getreden bij V.O.F. Mixor (hierna: Mixor). Partijen verschillen van mening over de arbeidsomvang en de hoogte van het loon. Verder twisten zij over de vraag of en, zo ja, wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer gaat ervan uit dat Mixor de arbeidsovereenkomst op 12 juni 2025 per direct en zonder zijn instemming heeft opgezegd, reden waarom hij de kantonrechter heeft verzocht om toekenning van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Daarnaast heeft hij verzocht om toekenning van de wettelijke verhoging over achterstallig vakantiegeld en loon over vakantiedagen, een en ander vermeerderd met rente en kosten. Mixor heeft de kantonrechter op haar beurt verzocht werknemer te veroordelen tot terugbetaling van onverschuldigd betaald loon, eveneens vermeerderd met rente en kosten. De kantonrechter heeft alle verzoeken afgewezen en de proceskosten gecompenseerd. Alleen werknemer is in hoger beroep gekomen. Hij verzoekt in hoger beroep om toekenning van een transitievergoeding, een aanzegvergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij betaling van achterstallig vakantiegeld en vakantiedagen en veroordeling van Mixor in de proceskosten.

*Oordeel**Schending informatieverplichting*

Het hof wijst de verzoeken van werknemer grotendeels toe. Het hof stelt voorop dat Mixor ernstig tekort is geschoten in haar verplichting om een deugdelijke administratie te voeren. Zo heeft zij in strijd met artikel 7:626 BW nagelaten om bij elke voldoening van het loon een schriftelijke of elektronische opgave van het loonbedrag te verstrekken en van de gespecificeerde bedragen waaruit dat loonbedrag is samengesteld en van de bedragen die daarop zijn ingehouden. Omdat Mixor tekort is geschoten in de verplichtingen als werkgever, komen de daaruit voortvloeiende gevolgen voor risico van Mixor.

Inhoud arbeidsovereenkomst

Partijen verschillen van mening over de inhoud van de tussen hen gesloten overeenkomst. Eerst moet daarom worden vastgesteld welke wederzijdse rechten en verplichtingen partijen

hebben afgesproken. Bepalend daarvoor is welke betekenis partijen aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en wat zij daarbij van elkaar konden verwachten (de *Haviltex*-maatstaf). Mixor verwijst in dat verband naar de overgelegde schriftelijke arbeidsovereenkomst die bij aanvang van het dienstverband door beide partijen zou zijn doorgesproken en ondertekend. Of dat het geval is, hetgeen werknemer betwist, kan in het midden blijven. Het hof stelt namelijk vast dat partijen daar nooit naar hebben gehandeld. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst waarop Mixor c.s. zich beroept, staat een all-in uurloon van € 15. Niet gebleken is dat dat uurloon ooit is uitbetaald. Als al een all-in loon door partijen op schrift is gesteld, daargelaten of dat een rechtsgeldige afspraak is, mocht werknemer er in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs van uitgaan dat partijen (alsnog) een loon van € 9,50 netto per uur zijn overeengekomen en dat dit bedrag niet is samengesteld uit andere bestanddelen (zoals vakantiegeld en loon voor vakantiedagen)

Geen einde van rechtswege per 1 juni 2025 en aanzegvergoeding

Of partijen bij aanvang een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben gesloten, kan volgens de rechter in het midden blijven. Ook als partijen over en weer ervan uitgingen dat een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar is gesloten, heeft werknemer uit het handelen en nalaten van Mixor mogen opmaken dat de arbeidsovereenkomst na 1 juni 2025 tussen partijen werd voortgezet. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de werkgever gehouden om de werknemer een maand voor afloop van de bepaalde tijd schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt zich in deze procedure juist op het standpunt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, wat niet valt te rijmen met zijn vordering tot toekenning van de aanzegvergoeding.

Opzegging arbeidsovereenkomst op 12 juni 2025, transitievergoeding gefixeerde schadevergoeding

Om van een vrijwillige ontslagname van een werknemer te kunnen uitgaan, moet volgens vaste rechtspraak sprake zijn van een daarop gerichte duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Daarvoor heeft Mixor onvoldoende gesteld. Werknemer heeft immers per whatsappbericht van 11 juni 2025 nog uitdrukkelijk gevraagd wanneer hij weer kon beginnen. Als werknemer al zou hebben gezegd dat hij niet meer wilde werken, had Mixor dat niet zonder meer als een ontslagname mogen opvatten. Omdat de arbeidsovereenkomst door Mixor is opgezegd, heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Omdat Mixor geen opzegtermijn in acht heeft genomen, is zij ook een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Omdat Mixor de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder instemming van werknemer heeft hij ook recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2593

Zaaknummer: 200.363.027/01

Rechters: M.J.P. Heijmans en A.E.F. Hillen

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink, E.W. Lassche en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 3:33 en 3:35 BW, 7: 626 BW, 7:639 BW, 7:655 BW, 7:668 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:681 BW, 27 Wlb en 4:3 Atw