

RECHTSPRAAK

Geen ontslag op staande voet of beëindiging met wederzijds goedvinden; arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en werknemer houdt recht op cao-vergoedingen en transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 12 maart 2025 in dienst getreden bij werkgever als machinist op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Groen, Grond en Infrastructuur van toepassing. Op 30 oktober 2025 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden bij werknemer thuis, nadat hij zich ziek had gemeld. Na dit gesprek hebben partijen geen uitvoering meer gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat hij tijdens dit gesprek op staande voet is ontslagen. Werkgever voert aan dat partijen met wederzijds goedvinden zijn overeengekomen het dienstverband te beëindigen. De bewindvoerder van werknemer verzoekt onder meer betaling van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding, achterstallig loon en diverse vergoedingen op grond van de cao, waaronder een reistijd- en reiskostenvergoeding. Partijen twisten over de vraag of er sprake is geweest van een ontslag op staande voet dan wel een beëindiging met wederzijds goedvinden en of werknemer nog aanspraak heeft op loon en cao-vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is niet op 30 oktober 2025 geëindigd. Van een beëindiging met wederzijds goedvinden is geen sprake, omdat een dergelijke beëindiging schriftelijk moet worden vastgelegd op grond van artikel 7:670b BW en dat niet is gebeurd. De latere schriftelijke bevestiging van werkgever maakt dit niet anders. Ook is er geen sprake van een ontslag op staande voet. Werknemer heeft zelf verklaard dat tijdens het gesprek niet expliciet over ontslag is gesproken. Dat werkgever boos was over de ziekmelding, werknemer succes wenste met het zoeken naar ander werk en de autosleutels meenam, betekent volgens de kantonrechter niet dat werknemer dit redelijkerwijs mocht opvatten als een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. De arbeidsovereenkomst is daarom pas geëindigd op 11 maart 2026, de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege afliep. Omdat er geen sprake is van een opzegging door werkgever, worden de verzoeken tot toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding afgewezen.

Loon- en cao-vorderingen

De kantonrechter oordeelt dat werknemer tot 1 juli 2025 recht had op het cao-loon van € 14,34 bruto per uur in plaats van het lagere contractuele uurloon van € 14,06 bruto. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon. De stelling dat werknemer structureel meer uren werkte dan hij kreeg uitbetaald, is onvoldoende onderbouwd. De vordering tot betaling van extra uren en een overwerktoeslag wordt daarom afgewezen. Wel heeft werknemer recht op vergoeding van reistijd en reiskosten op grond van de cao. De kantonrechter stelt de reistijdvergoeding vast op € 2.791,38 bruto en de reiskostenvergoeding op € 2.116,39 netto, waarbij rekening wordt gehouden met periodes van carpoolen, gebruik van de eigen auto en gebruik van de werkbus. Daarnaast heeft werknemer recht op een transitievergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en niet is voortgezet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 642,30 bruto aan transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4861

Zaaknummer: 12032430 HA VERZ 25-105

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Otterman, L.A. Pruis en N.D. van der Valk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW