

RECHTSPRAAK

Beëindiging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Werkneemster heeft, gezien haar kwetsbare situatie, niet met de beëindiging ingestemd en werkgever heeft onvoldoende gedaan aan zijn zorgplicht.*Feiten*

Werkneemster is sinds 30 juni 2025 in dienst bij werkgever als keukenmedewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt op 30 juni 2026. Per e-mail van 1 september 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. In de dagen daarna heeft werkneemster werkgever op de hoogte gehouden van haar ziekteverloop en gevraagd naar de bedrijfsarts. Per e-mail van 22 september 2025 heeft werkgever aan werkneemster geschreven dat hij het contract met haar wil beëindigen. Diezelfde dag reageert werkneemster daarop met twee vragen, namelijk allereerst over het feit dat zij nog € 1.000 salaris over de maand juli dient te ontvangen. Haar tweede vraag ziet op de vergoeding van de ziekte dagen. Op 23 september 2025 schrijft werkneemster aan werkgever dat zij zich in een moeilijke financiële situatie bevindt, omdat zij geen inkomen meer heeft maar wel medische kosten. Daarnaast geeft ze aan dat er nooit een mogelijkheid is geweest tot een goed gesprek over de toekomst met name omdat zij zou hebben aangegeven zwanger te zijn. Ze zegt met de beslissing om haar contract te beëindigen te hebben ingestemd omdat zij de situatie niet snel kon verwerken. Daarnaast geeft zij aan dat volgens haar werknemers met een bepaaldetijdcontract niet zomaar ontslagen kunnen worden zonder het volgen van de juiste procedure. Zij vraagt om een bevestiging dat zij haar volledige salaris voor september kan ontvangen zodat zij haar medische kosten daarop kan afstemmen. Bij e-mails van 23 september, 8 oktober en 11 oktober 2025 hebben partijen gesproken over de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst, waaronder met name de uitbetaling van het loon over de maand september 2025. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair de opzegging, althans het ontslag, te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon tot einde dienstverband.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd bij e-mail van 22 september 2025. Ter zitting heeft de gemachtigde van werkgever verklaard dat dit bericht gelezen dient te worden als een ontslag op staande voet, dat dit ontslag niet aan de wettelijke formaliteiten voldoet, maar dat werkgever en werkneemster daarna overeenstemming hebben bereikt over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst per 22

september 2025. Voorts ligt de vraag voor of werknemster, zoals werkgever heeft aangevoerd, desondanks met een beëindiging per 22 september 2025 heeft ingestemd en de arbeidsovereenkomst zodoende alsnog rechtsgeldig is geëindigd. Zeker gelet op haar rechtspositie, waarvan zij zich klaarblijkelijk niet bewust was, in combinatie met haar persoonlijke situatie komt het de kantonrechter niet overtuigend voor dat werknemster zich daadwerkelijk wilde neerleggen bij de beëindiging. Daarnaast geldt dat de zorgplicht van de werkgever meebrengt dat hij zich ervan had moeten vergewissen of werknemster daadwerkelijk wilde instemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en zij zich bewust was van de gevolgen daarvan. Dat heeft werkgever niet gedaan, althans dat blijkt niet uit de overgelegde stukken. Werkgever heeft aldus onvoldoende onderbouwd dat werknemster ondubbelzinnig heeft ingestemd met de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en het dienstverband van werknemster nog steeds doorloopt. Dat betekent dat ook het verzoek tot wedertewerkstelling, zodra werknemster hersteld gemeld is, toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11695

Zaaknummer: 11963763 \ RP VERZ 25-50936

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M.A. Knobben en A.J. Tavasszy

Wetsartikelen: 7:677 BW