

RECHTSPRAAK

Bij opvolgend werkgeverschap lopen arbeidsovereenkomsten voor de ketenregeling door. Werkgever kan werknemer niet zonder geldige reden van de ene op de andere dag niet meer oproepen. Beëindiging is onregelmatig.

Feiten

Werknemer is op 23 januari 2023 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na afloop daarvan is hij zonder nieuwe afspraken blijven werken. Op initiatief van werkgever is werknemer vervolgens tijdelijk in dienst getreden bij een ander bedrijf, waar hij dezelfde werkzaamheden verrichtte onder leiding van werkgever. Vanaf 4 augustus 2025 werkte hij weer uitsluitend voor werkgever. Op 17 september 2025 deelde werkgever mee dat werknemer de volgende dag niet meer hoefde te komen werken. Werknemer stelde dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van opvolgend werkgeverschap en verzocht onder meer om een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon. Werkgever voerde aan dat geen arbeidsovereenkomst meer bestond en dat werknemer zelf had aangegeven elders te gaan werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opvolgend werkgeverschap

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Omdat de werkzaamheden, functie en leiding bij beide werkgevers nagenoeg ongewijzigd zijn gebleven en de arbeidsovereenkomsten elkaar zonder relevante onderbreking hebben opgevolgd, is reeds in maart 2024 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Onregelmatige opzegging

De kantonrechter oordeelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst onregelmatig en zonder geldige reden heeft opgezegd. Hoewel de schriftelijke overeenkomst als oproepovereenkomst was vormgegeven, werkte werknemer structureel 40 uur per week. Werkgever mocht hem daarom niet van de ene op de andere dag niet meer oproepen. Ook is niet gebleken dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf had opgezegd.

Billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 3.000 bruto, omdat de opzegging niet rechtsgeldig was en werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 2.556,32 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 3.941,33 bruto wegens de onregelmatige opzegging.

Achterstallig loon

De vordering tot loon vanaf de ontslagdatum wordt afgewezen, omdat werknemer heeft berust in het ontslag en geen vernietiging van de opzegging heeft verzocht. Wel wordt het achterstallige loon over een eerdere vakantieperiode toegewezen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6466

Zaaknummer: 11962167 VZ VERZ 25-6831

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. Kafa

Wetsartikelen: 7:668a BW