

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst die stilzwijgend is voortgezet eindigt niet door eenzijdige mededelingen van werkgever. Ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever leidt tot ontbinding, transitievergoeding, billijke vergoeding en loondoorbetaling.

Feiten

Werkneemster is op 17 mei 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever, een detailhandel in keukens. Op 14 april 2025 is werkneemster een schoonheidssalon begonnen. Begin mei 2025 spreken partijen over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst kan worden verlengd. Op 17 mei 2025 legt werkgever werkneemster een addendum op de arbeidsovereenkomst voor. Dit addendum houdt in dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar wordt verlengd en dat de functie van werkneemster wordt gewijzigd in die van medewerkster backoffice en hospitality, waardoor geen aanspraak meer bestaat op provisie. Op 20 mei 2025 reageert werkneemster daarop met een tegenvoorstel. Bestuurder stelt daarna voor om het loon van werkneemster niet op de gebruikelijke wijze door werkgever te laten betalen, maar via een factuur voor massages. Bestuurder stelt dat er geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster stemt niet in met dit voorstel van werkgever. Op 24 juni 2025 verzendt werkneemster een e-mail aan een leverancier van werkgever waarin zij aangeeft te gaan stoppen bij werkgever per 19 juli 2025. Werkneemster heeft meerdere gesprekken met bestuurder heimelijk opgenomen. Op 28 juni 2025 vindt een gesprek plaats tussen werkneemster, bestuurder en de vader van werkneemster. Bestuurder merkt in dat gesprek op dat er een nieuw contract gemaakt moet worden, maar dat werkneemster het addendum niet wil ondertekenen. De vader van werkneemster deelt mee dat zijn dochter nieuwe klanten heeft binnengehaald en dat zij daarom recht heeft op provisie. Bij brief van 28 juni en bij bericht per WhatsApp van 29 juni 2025 aan werkgever maakt de vader van werkneemster namens werkneemster aanspraak op betaling van het loon per bank omdat er sprake is van een (stilzwijgend verlengd) lopend contract. Op 30 juni 2025 meldt werkneemster zich ziek met spanningsklachten. Werkgever deelt werkneemster bij brief van 1 juli 2026 mee dat haar ziekmelding niet tijdig is en dat hij de politie heeft geïnformeerd over het door werkneemster ontoelaatbaar toelaten van haar vader in de zaak en tot vertrouwelijke gegevens. Bij brief van 3 juli 2025 aan werkgever vraagt werkneemster om haar ziekmelding door te geven aan de arbodienst. Bij brief van 4 juli 2025 deelt werkgever werkneemster (nogmaals) mee dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst 31 mei 2025 is en dat er is afgerekend. Bij brief van 8 juli 2025 reageert werkneemster en deelt zij, onder meer, mee dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging, maakt zij aanspraak op loon en deelt mee dat de vervalltermijn van twee maanden om de zaak aan de

kantonrechter voor te leggen binnenkort afloopt. Bij brief van 11 juli 2025 reageert werkgever met de woorden dat de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2025 is beëindigd. Op 4 augustus 2025 bericht werkneemster aan de griffier van de rechtbank dat zij zich die dag per 5 augustus 2025 weer heeft beter gemeld bij ArboNed. Ook schrijft zij dat zij per 5 augustus 2025 begint met werkhervatting bij een nieuwe werkgever. Werkgever laat weten dat werkneemster voor de huidige functie niet beter is gemeld. Op 12 september 2025 is werkneemster wel verschenen bij de bedrijfsarts. Omdat de arbeidsovereenkomst volgens werkgever was geëindigd, heeft de bedrijfsarts geen advies gegeven. Werkneemster verzoekt om de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 te ontbinden en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, achterstallig salaris en de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgever werkneemster niet uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten daarvan. Ook is er geen sprake van een ontslag op staande voet. Uit niets blijkt dat op basis van wederzijds goedvinden een einde aan de arbeidsovereenkomst is gekomen. De conclusie is dat er na 17 mei 2025 geen einde is gekomen aan de (voortgezette) arbeidsovereenkomst. Tussen partijen bestaat daarom nog steeds een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter volgt werkneemster in haar standpunt en zal de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van de datum van deze beschikking. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit volgt volgens de kantonrechter onmiskenbaar uit de volgende omstandigheden: het pas op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan werkneemster een gewijzigde arbeidsovereenkomst aanbieden waarmee zij afzag van haar recht op provisie, het voorstellen om het loon niet meer op de gebruikelijke wijze te betalen, maar door dit te voldoen als betaling van facturen van werkneemster voor massages, het uiten van dreigementen, het weigeren van de ziekmelding van werkneemster, het ongefundeerd blijven volhouden dat de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2025 was beëindigd, het niet betalen van het loon van werkneemster gedurende haar arbeidsongeschiktheid en het betalen van het loon over juni 2025 onder verstrekking van een onjuiste salarisspecificatie, waarop stond vermeld dat het zou gaan om een nabetaling van in mei gewerkte uren. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de wijze waarop (de directeur van) werkgever met werkneemster is omgegaan volstrekt niet door de beugel en dient werkgever een stevige financiële prikkel te krijgen om in de toekomst dergelijk handelen achterwege te laten. De verzochte vergoeding van € 5.000 bruto acht de kantonrechter passend en dat bedrag zal dan ook worden toegewezen. Ook heeft werkneemster recht op de transitievergoeding. Werkneemster heeft verzocht om doorbetaling van haar loon tot de datum waarop haar arbeidsovereenkomst eindigt. Nu vaststaat dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd op het moment dat werkneemster zich ziekmeldde, is de kantonrechter van oordeel dat werkgever het loon over deze ziekteperiode moet doorbetalen. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster tot en met 4 augustus 2025 door ziekte niet in staat was haar arbeid te verrichten en dat werkgever in die periode haar loon had moeten doorbetalen. Anders dan werkneemster heeft verzocht, zal werkgever niet worden veroordeeld tot loonbetaling over de periode vanaf 5

augustus 2025. Vast staat immers dat werknemster vanaf die datum, terwijl zij niet meer arbeidsongeschikt was, geen arbeid meer voor werkgever heeft verricht. Hoewel de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is gelegen in het ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, is de kantonrechter van oordeel dat het na 5 augustus 2025 niet meer verrichten van arbeid door werknemster voor haar rekening behoort te komen. Het had op haar weg gelegen om – als zij die bereidheid al had, de kantonrechter heeft daarover ernstige bedenkingen – de bereidheid om arbeid te verrichten duidelijk tegenover werkgever uit te spreken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4705

Zaaknummer: 11792041 \ AZ VERZ 25-76

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: N. Soro en R.A. van den Berkmortel

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:671c BW en 7:673 BW