

RECHTSPRAAK

Is het verzoekschrift in eerste aanleg op tijd ingediend? Ook is het de vraag of de werkgever aan werknemer een billijke vergoeding verschuldigd is en of er nog vakantiegeld moet worden betaald.*Feiten*

Op 1 juni 2023 is werknemer in dienst getreden van Poort 1893 B.V. (hierna: Poort). De functie van werknemer was die van meewerkend kok met een salaris van € 2.202,98 bruto per maand. Op 1 november 2023 zijn partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor een jaar aangegaan. Op 1 november 2024 is deze arbeidsovereenkomst verlengd. Op 3 mei 2024 bericht Poort werknemer dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat werknemer ervoor zou hebben gekozen naar een afkickkliniek te gaan. De gemachtigde van werknemer heeft op 3 juli 2025 per e-mail een verzoekschrift (zonder bijlagen) strekkende tot onder meer betaling van een billijke vergoeding in verband met een onrechtmatig ontslag ingediend bij de rechtbank Den Haag. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om Poort te veroordelen tot het betalen van het vakantiegeld over de jaren 2024 en 2025 van € 4.405,96, de transitievergoeding van € 1.468,65, de aanzeggingsvergoeding van € 2.202,98, de wettelijke verhoging van € 4.038,80 en een billijke vergoeding van € 4.405,96. De kantonrechter heeft ter zitting van 5 augustus 2025 mondeling uitspraak gedaan en het verzoek tot het betalen van het vakantiegeld, de transitievergoeding en de billijke vergoeding toegewezen. In hoger beroep staan drie vragen centraal: (i) Was het verzoek van werknemer tijdig ingediend?, (ii) Heeft werknemer recht op een billijke vergoeding? en (iii) Moet werkgever nog vakantiegeld betalen?

*Oordeel**Ontvankelijkheid*

Poort stelde dat het verzoekschrift te laat was ingediend omdat het per gewone e-mail naar de rechtbank was gestuurd en niet via het voorgeschreven systeem "veilig mailen". Het hof oordeelde echter dat het verzoekschrift wel degelijk binnen de wettelijke termijn van twee maanden was ontvangen. Het verkeerde kanaal was slechts een vormgebrek en werkgever was daardoor niet in zijn belangen geschaad. Daarom bleef werknemer ontvankelijk.

Billijke vergoeding

Poort erkende feitelijk dat de arbeidsovereenkomst was opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Volgens het hof leidt zo'n onregelmatige opzegging tot verschuldigdheid van een billijke vergoeding. Ernstige verwijtbaarheid hoeft daarvoor niet afzonderlijk te worden bewezen. Het

hof nam mee dat werknemer na het ontslag twee maanden zonder inkomen zat omdat er geen opzegtermijn was gehanteerd. De billijke vergoeding wordt vastgesteld ter hoogte van ongeveer twee brutomaandsalarissen.

Betaling vakantiegeld

De kantonrechter had het vakantiegeld over 2024 en 2025 toegewezen. In hoger beroep kon werkgever echter met betalingsbewijzen aantonen dat deze bedragen al waren betaald. Daarom vernietigde het hof dit deel van de uitspraak.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2453

Zaaknummer: 200.361.107/01

Rechters: M. Verkerk, M.D. Ruizeveld en O.F. Blom

Advocaten: E.M. van der Niet en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en