

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst binnen één maand na aanvang dienstverband, zonder opgaaf van redenen, niet rechtsgeldig. Verzoek tot achterstallig loon, gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging én transitie- en billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 19 januari 2026 in dienst getreden bij werkgever in de functie van allround medewerker. De arbeidsovereenkomst was voor een periode van zes maanden aangegaan met een opzegtermijn van één maand. Tussen partijen is geen proeftijd overeengekomen. Op 12 februari 2026 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst via WhatsApp per direct opgezegd. Werkgever heeft daarbij geen reden voor de opzegging gegeven en heeft over de periode vóór en ná de opzegging geen loon meer betaald. Werknemer verzoekt betaling van achterstallig loon. Het verzoek strekt niet tot herstel van de arbeidsovereenkomst, maar tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging én een transitie- en billijke vergoeding. Werkgever is niet in de procedure verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Hoewel uit het handelen van werkgever zou kunnen worden begrepen dat de arbeidsovereenkomst zou zijn opgezegd wegens een dringende reden, blijkt daarvan op geen enkele wijze. Ook is niet gebleken van een situatie als bedoeld in een van de andere omstandigheden zoals weergegeven in artikel 7:681 BW zodat van een geldige opzegging niet is gebleken. Werknemer berust in de vernietigbare opzegging, waardoor de kantonrechter overgaat tot beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarbij wordt de ongeldige opzegging als ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever aangemerkt. Werkgever wordt daarnaast het verwijt gemaakt geen enkele toelichting te hebben gegeven over de reden van de opzegging. De gevorderde billijke vergoeding met een hoogte van € 5.000 wordt daarom, in het licht van de in de rechtspraak geformuleerde uitgangspunten, toegewezen. De loonvordering is eveneens toewijsbaar, omdat vaststaat dat werknemer beschikbaar was voor het verrichten van werkzaamheden. Bij gebreke van enig verweer wordt bovendien de wettelijke verhoging tot het maximum van 50% toegewezen. Ook de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6780

Zaaknummer: 12184767 \ AZ VERZ 26-62

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: D.M.J.M.G. Cuijpers

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:672 BW en 7:681 BW