

RECHTSPRAAK

***Vernietiging opzegging van de arbeidsovereenkomst.
Arbeidsovereenkomst kon niet worden opgezegd omdat na de derde
(stilzwijgende) verlenging een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde
tijd is ontstaan.***

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2023 in dienst getreden bij HRM B.V. (hierna: HRM) in de functie van koerier. De eerste arbeidsovereenkomst, die is aangegaan voor zes maanden, is steeds stilzwijgend verlengd. Op 22 december 2025 is werkneemster arbeidsongeschikt uitgevallen. Op 15 mei 2026 heeft HRM de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juni 2026. Werkneemster stelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door HRM niet rechtsgeldig is. Nu er meer dan drie arbeidscontracten in drie jaar tijd zijn gesloten, is er automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dat is ook het geval wanneer sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die, ten aanzien van de verrichte arbeid, redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn; HRM heeft te gelden als opvolger van een eerdere werkgeefster. HRM voert aan dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat werkneemster op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst in dienst is getreden van HRM, dat een volledig andere onderneming is dan een eerdere werkgeefster. Nadat werkneemster arbeidsongeschikt is geraakt, is zij door HRM herhaaldelijk uitgenodigd voor een gesprek om haar klachten te bespreken en te overleggen over vervangende werkzaamheden. Werkneemster is hier niet op ingegaan, waarna HRM de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Werkneemster verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging, een verklaring voor recht dat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd, een veroordeling van HRM tot betaling loon en een veroordeling van HRM in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Werkneemster heeft onweersproken gesteld dat haar arbeidsovereenkomst steeds stilzwijgend voor de duur van zes maanden is verlengd. Het gevolg hiervan is dat er met de derde (stilzwijgende) verlenging van de schriftelijke arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. De stelling van HRM dat dit anders is omdat zij als nieuwe werkgever heeft te gelden, wordt niet gevolgd, omdat in de feitelijke arbeidsrelatie tussen werkneemster en de eerdere werkgeefster/HRM

niets is veranderd behalve dat werkneemster haar loon vanaf 1 juli 2025 ontving van HRM in plaats van de eerdere werkgeefster. Werkneemster is haar werkzaamheden continuerend blijven verrichten vanaf dezelfde werkplek. In deze gegeven omstandigheden dient HRM te worden aangemerkt als opvolgend werkgever, zodat de ketenregeling op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing is. Het voorgaande brengt met zich dat de opzegging van HRM van 15 mei 2026 in strijd is met 7:671 lid 1 BW. De kantonrechter zal de opzegging dan ook vernietigen en de verzochte verklaring voor recht uitspreken. Werkneemster heeft recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. De verzoeken van werkneemster tot toelating van het verrichten van de bedongen werkzaamheden zodra zij weer arbeidsgeschikt is alsmede tot (door)betaling van het loon worden daarom toegewezen, met dien verstande dat de kantonrechter aanleiding ziet de daaraan verbonden dwangsom te beperken tot een bedrag van € 250 per dag dat HRM daarmee in gebreke blijft, tot een maximum van € 2.500. HRM wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9423

Zaaknummer: 12259343 AZ VERZ 26-27 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:686a lid 4 sub a BW