

RECHTSPRAAK

Geen sprake van het door werkneemster gestelde ontslag op staande voet. Ook geen duidelijke opzegging door werkneemster. Arbeidsovereenkomst wordt niet verlengd. Transitie- en aanzegvergoeding dienen te worden betaald.

Feiten

Werkneemster treedt op 28 augustus 2025 in dienst bij werkgever. Zij werkt in een restaurant/lunchroom op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een nulurencontract. Aanvankelijk werkt zij meerdere dagen per week, maar in januari 2026 gaat zij voor enkele maanden naar Vietnam. Na haar terugkeer op 3 april 2026 ontstaat een conflict over haar inroostering op Tweede Paasdag en Koningsdag. Werkgever haalt haar tijdelijk uit het rooster en nodigt haar uit voor een gesprek. Tijdens het gesprek op 7 april 2026 krijgt werkneemster kritiek op haar inzet en houding. Volgens werkneemster ontslaat werkgever haar op staande voet, maar werkgever ontkent dit. Werkneemster verschijnt die avond niet bij een verplichte menutasting en verlaat de volgende dag de werkgerelateerde whatsappgroepen. Daarna wordt zij niet meer ingeroosterd. Zij verzoekt onder meer om een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft niet bewezen dat werkgever haar op staande voet heeft ontslagen. Werkgever heeft het ontslag op staande voet niet schriftelijk bevestigd, heeft geen eindafrekening aangekondigd en heeft werkneemster ook niet verwijderd uit de whatsappgroepen. Daarnaast wijst het gedrag van werkneemster na het gesprek op 7 april 2026 niet op ontslag op staande voet. Zij verlaat immers zelf de whatsappgroepen, verschijnt niet bij de menutasting en neemt ook geen initiatief om aan het werk te gaan. De kantonrechter begrijpt dat het gesprek onaangenaam is verlopen en werkgever stevige kritiek heeft geuit. Dit betekent echter niet dat werkneemster daaruit mag afleiden dat zij onmiddellijk is ontslagen. Zelfs als werkgever zegt dat het werk voor haar eindigt, ligt het meer voor de hand dat hiermee wordt bedoeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkgever mocht na de gebeurtenissen concluderen dat werkneemster niet meer wil werken. De arbeidsovereenkomst loopt daarom door tot de overeengekomen einddatum van 27 mei 2026. De verzoeken om een verklaring voor recht en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Ook de billijke vergoeding wordt afgewezen. Daarvoor moet sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De onenigheid over de feestdagen en de inroostering is daarvoor

onvoldoende. Volgens de kantonrechter is er vooral sprake van miscommunicatie over de beschikbaarheid van werkneemster. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, waarvoor een hoge drempel geldt. De loonvordering over april en mei 2026 wordt eveneens afgewezen. Werkneemster heeft een nulurencontract en ontvangt loon voor de daadwerkelijk gewerkte uren. Gezien haar houding na het gesprek hoefde werkgever haar niet te betalen voor uren die zij niet heeft gewerkt. Daarnaast heeft werkneemster geen recht op het hogere loon waarop zij aanspraak maakt, omdat zij niet duidelijk en ondubbelzinnig zelf ontslag heeft genomen. Wel heeft zij recht op de transitievergoeding van € 287,19 bruto. Ook voldoet werkgever niet aan de aanzegplicht: pas zestien dagen na de uiterste termijn heeft werkgever gemeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Daarom is werkgever naast de transitievergoeding een aanzegvergoeding van € 612,67 bruto verschuldigd. Over beide bedragen is wettelijke rente verschuldigd vanaf 27 mei 2026. Partijen worden veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6884

Zaaknummer: 12265502

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E.M. Hetterscheidt en F.W. Henstra

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW en 7:671b BW