RECHTSPRAAK

Werkgeefster zegt arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV vanwege onrechtmatig gebruik camerabeelden. Toekenning billijke vergoeding aan werknemer wegens inkomensverlies en ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 2025 in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van een jaar. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer heeft meerdere keren bij de operationeel directeur geklaagd over de hoge werkdruk. Op 3 februari 2026 heeft werkgeefster werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en dat hij alvast naar ander werk kon zoeken. Werknemer is vervolgens gaan solliciteren. Begin februari 2026 heeft de operationeel directeur camerabeelden van de parkeerplaats bekeken om na te gaan of werknemer voldoende uren werkte. Op basis hiervan heeft werkgeefster geconcludeerd dat werknemer structureel niet aan zijn overeengekomen arbeidsduur voldeed. Werknemer heeft dit betwist. Bij brief van 27 februari 2026 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026 opgezegd, onder verwijzing naar tekortschietend functioneren, moeizame communicatie met collega's en het niet voldoen aan de overeengekomen arbeidsduur. Werknemer is tot 1 april 2026 vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris. Bij de eindafrekening heeft werkgeefster een transitievergoeding van € 927 betaald. Werknemer heeft in de opzegging berust en is op 15 mei 2026 bij een andere werkgever in dienst getreden, waar hij tijdens de proeftijd is ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging is onrechtmatig, omdat werknemer hiermee niet heeft ingestemd en toestemming van het UWV ontbreekt. Dat werkgeefster de opzegtermijn in acht heeft genomen en meende dat dit voldoende was, maakt dit niet anders. Daarmee heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst ook zonder de opzegging eerder zou zijn geëindigd. Werkgeefster had werknemer immers al meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en dat hij naar ander werk moest zoeken. Werknemer is vervolgens gaan solliciteren en heeft een nieuwe baan gevonden. Daarom wordt uitgegaan van anderhalve maand inkomensverlies. Het inkomensverlies na het ontslag bij de nieuwe werkgever blijft buiten beschouwing, omdat niet

is gebleken dat dit ontslag verband houdt met de eerdere opzegging. Het ernstig verwijtbare handelen van werkgeefster rechtvaardigt een verhoging van de vergoeding. De verstoring van de arbeidsverhouding die tot het ontslag heeft geleid, kan haar worden aangerekend. Nadat werknemer herhaaldelijk over de werkdruk had geklaagd, heeft de operationeel directeur camerabeelden van de parkeerplaats geraadpleegd om de gewerkte uren te controleren. Op basis daarvan heeft hij geconcludeerd dat werknemer onvoldoende uren werkte, terwijl hij heeft erkend dat de beelden daarvoor niet waren bedoeld en geen volledig beeld konden geven. Werkgeefster had haar twijfels eerst met werknemer moeten bespreken en hem gelegenheid moeten geven daarop te reageren. Werknemer heeft zich door deze handelwijze terecht overvallen gevoeld. Omdat de uit de camerabeelden getrokken conclusie mede aanleiding was voor de voortijdige opzegging, bestaat voldoende causaal verband tussen dit handelen en het ontslag. Voor een verdere verhoging ziet de kantonrechter geen aanleiding, omdat niet is gebleken dat werkgeefster de ontslagregels opzettelijk heeft geschonden. Wel had zij zich voorafgaand aan de opzegging in de wettelijke vereisten moeten verdiepen of juridisch advies moeten inwinnen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 29-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:7916
Zaaknummer: 12253297
Rechters: A.A.T. Werner
Advocaten: N.M. Fakiri en R.G.J. Geurts
Wetsartikelen: 7:681 BW en &:671 BW