RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft de mededelingen van werkgeefster niet als een ontslag op staande voet kunnen opvatten.

Feiten

Werkneemster is op 17 februari 2025 bij werkgeefster in dienst getreden voor de periode van één jaar. Werkgeefster heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst te verlengen, maar op 17 januari 2026 heeft werkneemster per e-mail laten weten dit niet te willen. Vervolgens ontstaat er op 28 januari 2026 tussen partijen een conflict. Werkgeefster stuurde via Whatsapp-berichten onder meer de mededeling dat werkneemster naar huis kon gaan en dat 28 januari 2026 haar laatste werkdag was. Daarop reageerde werkneemster dat zij ten onrechte was ontslagen. Werkgeefster reageerde daarop met de mededeling dat werkneemster niet was ontslagen maar dat zij op basis van het nulurencontract geen ruimte zag werkneemster in te zetten. Daarbij wees werkgeefster erop dat werkneemster via haar e-mail van 17 januari 2026 zelf ontslag had genomen. Werkneemster stelt op 28 januari 2026 op staande voet te zijn ontslagen, zonder dat daar een dringende reden voor was. Zij vraagt in plaats van vernietiging van het ontslag op staande voet veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding van € 4.572,48 bruto, een transitievergoeding van € 762,08 bruto, rente en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter moet op grond van artikel 3:35 BW beoordelen of werkneemster de mededelingen en gedragingen van werkgeefster op 28 januari 2026 in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs op heeft mogen vatten als een ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster in de gegeven omstandigheden op de reactie van werkneemster direct heeft aangegeven dat werkneemster niet was ontslagen en dat daarbij ook werd verwezen naar het al geplande einde van het contract per 17 februari 2026. Daarom mag werkneemster de gedragingen van werkgeefster redelijkerwijs niet als een gegeven ontslag op staande voet kwalificeren. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst is tot een einde gekomen, omdat werkneemster in haar e-mail van 17 januari 2026 heeft meegedeeld deze niet te willen verlengen. Daarom bestaat er ook geen recht op een transitievergoeding. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 13-11-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:15941
Zaaknummer: 12162395 VZ VERZ 26-1453
Rechters: F.A. Hut
Advocaten: S. Demirci en DAS Rechtsbijstand
Wetsartikelen: 3:35 BW, 7:673 BW en 7:677 BW