

## RECHTSPRAAK

***Geen ontslag op staande voet maar onregelmatige beëindiging arbeidsovereenkomst. Geen gefixeerde schadevergoeding nu tijdig is aangezegd.****Feiten*

Werknemer is sinds 17 augustus 2018 op basis van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam geweest voor werkgeefster als medewerker horeca en op basis van twee arbeidsovereenkomsten als zelfstandig kok. In de periode september 2020 tot en met juli 2021 heeft werkgeefster aan werknemer salarisspecificaties verzonden waarop geen gewerkte uren staan ingevuld, maar wel als datum in dienst staat vermeld 17-8-2018. Op de jaaropgaaf over het jaar 2020 staat links onderaan “datum uit dienst 17 september 2020”. Op 30 juni 2022 is werknemer tijdens het werk boos naar huis vertrokken en heeft hij de groepsapp van werkgeefster verlaten. Op 1 juli 2022 heeft werkgeefster werknemer een e-mail bericht gestuurd, waarin staat dat hij door zijn vertrek op 30 juni 2022 eenzijdig heeft besloten niet meer te komen en geen bedrijfsinformatie meer te willen ontvangen. In deze e-mail is onder meer geschreven dat werknemer na 1 april 2022 geen arbeidsovereenkomst meer heeft willen tekenen, waardoor werkgeefster gerechtigd is de samenwerking per direct op te zeggen. Werknemer heeft zich op 25 juli 2022 met terugwerkende kracht ziek gemeld vanaf 1 juli 2022. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling aangegeven dat hij berust in de beëindiging van het dienstverband. Werknemer verzoekt onder meer betaling van salaris over de periode van 1 juli 2022 tot en met augustus 2022, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding.

*Oordeel*

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat als wordt uitgegaan van een ontslag op staande voet op 30 juni 2022, het verzoekschrift, dat dateert van 15 september 2022, te laat zou zijn ingediend. De kantonrechter is echter van oordeel dat in deze zaak niet van een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:677 BW kan worden gesproken. Dat blijkt namelijk niet uit de e-mail van 1 juli 2022, waarin van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand wordt gesproken. De arbeidsovereenkomst is niet op een rechtsgeldige wijze beëindigd, nu werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging. Uit de toelichting die partijen hebben gegeven op de gang van zaken op 30 juni 2022 kan niet worden afgeleid dat werkgeefster erop mocht vertrouwen dat werknemer ontslag nam. Toen werknemer zich op 25 juli 2022 ziek meldde, moet in ieder geval duidelijk zijn geweest dat het niet zijn bedoeling is geweest een aanbod te doen om het dienstverband per 1 augustus 2022 te beëindigen en kon werkgeefster er niet

meer gerechtvaardigd op vertrouwen dat door aanvaarding van het veronderstelde aanbod een beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen. Het dienstverband is aldus op een onregelmatige wijze geëindigd. Volgens werknemer kon de arbeidsovereenkomst niet zonder tussenkomst van de kantonrechter regelmatig worden beëindigd omdat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Niet ter discussie staat dat tussen de derde en vierde schriftelijke arbeidsovereenkomst meer dan zes maanden heeft gezeten. Het is dus de vraag of in de tussentijdse periode sprake is geweest van een voortzetting van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ziet daarvoor onvoldoende aanknopingspunten omdat (i) het feit dat werknemer geen transitievergoeding heeft ontvangen niets zegt over de voortzetting daarvan, (ii) werknemer slechts incidenteel hand- en spandiensten verricht voor werkgeefster zonder concreet te maken wanneer hij precies heeft gewerkt en (iii) werknemer pas een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft getekend toen hij een andere functie, die van kok, bij werkgeefster zou krijgen. Het betreft hier een andere functie met een bijpassend hoger salaris. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zodat werkgeefster op grond van artikel 7:672 lid 11 BW een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon verschuldigd is tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen. Werknemer kan eveneens aanspraak maken op wettelijke rente en een wettelijke verhoging van 5%. De verrekende vakantiedagen dienen te worden uitbetaald. Voor zover werknemer aanspraak maakt op gefixeerde schadevergoeding vanwege schending van de aanzeggingsplicht overweegt de kantonrechter dat de brief van werkgeefster van 8 juli 2022 mag worden opgevat als een schriftelijke mededeling zodat aan de aanzeggingsplicht is voldaan. Werkgeefster is daarom geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Ook kan werknemer geen aanspraak maken op een billijke vergoeding. Werknemer heeft tot slot recht op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:4609

**Zaaknummer:** 10098482 UE VERZ 22-273 AP/1183

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** J.B.A.M.E. Leushuis en J. van Andel

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:668a sub b BW, 7:671 BW en 7:672 lid 11 BW