

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nu onvoldoende is onderbouwd dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn overeengekomen. Geen einde van rechtswege, maar werkneemster berust in het ontslag. Aanspraak op totale vergoeding van € 12.500 netto.***

*Feiten*

Werkneemster is op 22 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 8 december 2021 heeft werkneemster op verzoek van werkgeefster een formulier 'nieuwe medewerker' ingevuld en ondertekend. De op dit formulier vermelde gegevens zijn tot uitgangspunt genomen bij de betaling van het salaris aan werkneemster. Op 14 juli 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om mediation te starten. Op 29 november 2022 heeft werkgeefster de gemachtigde van werkneemster geïnformeerd over het feit dat het contract van werkneemster per 22 november 2022 is geëindigd. Werkneemster verzoekt om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werkneemster was sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die werkgeefster niet rechtsgeldig heeft opgezegd. Gelet op wat er is gebeurd, heeft werkneemster geen vertrouwen meer in een vruchtbare samenwerking en legt zich neer bij een beëindiging van het dienstverband per 22 november 2022. Om deze reden heeft zij wel recht op betaling van de voormelde vergoedingen. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van het volgens haar te veel aan werkneemster betaalde loon, alsmede tot betaling van de schade die de praktijk volgens werkgeefster door toedoen van werkneemster heeft geleden van € 40.000.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende feiten of omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden opgemaakt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen. Tussen partijen is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgemaakt waarin een arbeidsduur voor bepaalde tijd is vermeld. Er is helemaal geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Dit is ook in lijn met de vermelding 'onbepaalde tijd' op de salarisstreek van werkneemster en met de vermelding 'onbepaalde tijd' op het ingevulde formulier. Er is dus sprake van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is daarom niet van rechtswege geëindigd. De

opzegging van de arbeidsovereenkomst op 29 november 2022 is niet rechtsgeldig. Daarbij komt dat werkgeefster het verbod van opzegging tijdens ziekte heeft overtreden nu werkneemster zich had ziek gemeld en ten tijde van de opzegging nog steeds ziek was. Aan werkneemster komt wegens de beëindiging van het dienstverband een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding toe. Het niet in acht nemen van de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften wordt als ernstig verwijtbaar geacht. De kantonrechter houdt rekening met de dreigende toon waarin werkgeefster via Whatsapp werkneemster en haar familie heeft benaderd en heeft geprobeerd haar te bewegen om toch (ondanks haar ziekmelding) te komen werken. Het niet uit eigen beweging betalen van loon is werkgeefster ook te verwijten. Ook wordt rekening gehouden met het feit dat werkneemster per 1 januari 2023 een nieuwe dienstbetrekking is aangegaan. De kantonrechter ziet aanleiding om de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding in de billijke vergoeding te verdisconteren en acht een totale vergoeding van € 12.500 netto billijk. Dit bedrag zal worden toegewezen en het overige wordt afgewezen. Werkgeefster heeft de stelling dat te veel loon aan werkneemster is betaald onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 19-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:6323

**Zaaknummer:** 10295003 \ EJ VERZ 23-80456

**Rechters:** S.M. Westerhuis-Evers

**Advocaten:** J.W. Dijke

**Wetsartikelen:** 7:671 lid 1 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW