

## RECHTSPRAAK

***Werkgever die meent dat sprake is van een bepaaldetijdscontract en chauffeur niet op staande voet heeft ontslagen maar heeft vrijgesteld van werk met behoud van loon, is een transitievergoeding (€ 881,69 bruto) en billijke vergoeding (€ 12.607,30) verschuldigd.***

*Feiten*

Werknemer is op 8 februari 2022 voor bepaalde tijd (drie maanden) in dienst getreden van Kimro Transport B.V. (hierna: Kimro) in de functie van chauffeur tegen een brutomaandsalaris van € 2.767,76, exclusief 8% vakantietoeslag. Per 8 mei 2022 is de arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden verlengd. Op 30 december 2022 heeft Kimro werknemer per Whatsappbericht op staande voet ontslagen omdat – kort samengevat – het geduld met hem op was. Kimro heeft aan werknemer tot 8 februari 2023 loon betaald. Op het loon heeft zij bedragen die zij heeft voorgesloten in mindering gebracht, alsmede bekeuringen. Werknemer vordert een transitievergoeding van € 881,69 bruto, een billijke vergoeding van € 25.000 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.895,01 bruto, alles te vermeerderen met de wettelijke rente. Werknemer stelt allereerst dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, nu daar geen dringende reden aan ten grondslag ligt. Kimro stelt dat zij het Whatsappbericht van 30 december 2022 ongelukkig heeft geformuleerd door daarin te schrijven ‘*werknemer heeft per direct ontslag gehad!*’. In werkelijkheid heeft zij werknemer per die dag met behoud van loon vrijgesteld van werk. Werknemer stelt verder dat zijn arbeidsovereenkomst op 8 augustus en 8 november stilzwijgend is verlengd voor de duur van drie maanden, zodat deze met ingang van 8 november 2022 is gaan gelden voor onbepaalde tijd. Volgens Kimro is het contract per 8 mei 2022 voor de duur van drie maanden en per 8 augustus voor de duur van zes maanden verlengd. Kimro wijst daarbij op een aan werknemer gezonden brief.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Feiten en omstandigheden waaruit kan blijken dat partijen over de door Kimro gestelde verlenging per 8 augustus 2022 overleg hebben gehad, zijn niet aangevoerd. Werknemer betwist het document waaruit blijkt dat deze verlenging heeft plaatsgevonden, te hebben ontvangen. Ook hieruit blijkt dat het om een eenzijdig bericht van Kimro aan werknemer gaat. Ter terechtzitting heeft Kimro weliswaar gezegd dat zij met werknemer over de verlenging heeft gesproken, maar die enkele mededeling is naar het oordeel van de kantonrechter te passeren, nu daarvoor in het dossier geen enkel aanknopingspunt is te vinden. Als vaststaand wordt daarom aangenomen dat de

arbeidsovereenkomst telkens stilzwijgend is verlengd voor de duur van drie maanden, zodat deze met ingang van 8 november is gaan gelden voor onbepaalde tijd. Met de betaling van (een deel van) het loon tot 8 februari 2023 en de aanzeggingsbrief d.d. 11 januari 2023 is dit niet anders te construeren, zodat deze feiten niet leiden tot een ander oordeel. Ten aanzien van het gegeven ontslag overweegt de kantonrechter dat de door Kimro gebezigde woorden helder zijn. Daaruit kan niets anders worden afgeleid dan dat Kimro werknemer op staande voet heeft ontslagen, om de redenen die in dat bericht zijn vermeld. Voor een andere lezing zijn in het bericht alsook in andere feiten en omstandigheden, geen aanknopingspunten te vinden. Het is onaannemelijk dat Kimro niet heeft begrepen wat de boodschap was van haar tekst. Aldus wordt als vaststaand aangenomen dat Kimro werknemer op 30 december 2022 op staande voet heeft ontslagen. Nu tussen partijen niet in discussie is dat dit ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, wordt dit tot uitgangspunt genomen. Werknemer heeft in het ontslag berust en heeft recht op de transitievergoeding. Ook kan werknemer aanspraak maken op een billijke vergoeding. Het is aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst, gelet op de kritiek op het functioneren, binnen afzienbare tijd tot een einde zou zijn gekomen per of omstreeks 1 mei 2023. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 12.607,30 bruto. Aangezien het loon over de opzegtermijn reeds is verdisconteerd in de billijke vergoeding, is er geen aanleiding om het loon over de opzegtermijn nogmaals toe te wijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:7389

**Zaaknummer:** 10366572 EJ VERZ 23-81159

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** A.T. Leigh en S. van Donk

**Wetsartikelen:** 7:668a BW, 7:679 BW en 7:679 BW