

## RECHTSPRAAK

***Onregelmatige opzegging. Werkgeefster is een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. De kantonrechter ziet aanleiding om te matigen tot het wettelijk minimum van drie maanden.****Feiten*

Werkneemster is op 6 september 2022 in dienst getreden bij Firm24 B.V. in de functie van Junior Agent op basis van een nulurencontract voor de duur van een jaar. Het salaris bedraagt € 14,50 bruto per uur. De overeenkomst bevat geen tussentijdse opzegmogelijkheid. Zij heeft in de eerste zeven weken van het dienstverband 24 uur per week werkzaamheden verricht. Vervolgens heeft zij zich voor de week van 21 november 2022 beschikbaar gesteld voor 16 uur per week. Daar hebben tussen partijen meerdere gesprekken over plaatsgevonden. Op 25 oktober 2022 krijgt werkneemster van twee medewerkers te horen dat Firm24 er geen vertrouwen meer in heeft dat zij kan voldoen aan de werkweek van 24 uur, waardoor zij hebben besloten haar niet meer op te roepen en dat dit betekent dat werkneemster niet meer op kantoor hoeft te komen. Aansluitend is zij uit de whatsapp-groepen van Firm24 verwijderd. Werkneemster verzoekt om een eindafrekening en uitbetaling van het loon tot aan het einde van het dienstverband. Firm24 heeft vervolgens aangegeven bereid te zijn om haar weer op te roepen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter haar een vergoeding toe te kennen wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 16.915,80 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 25 oktober 2022. Firm24 verzoekt afwijzing omdat werkneemster in dienst is op basis van een nulurencontract, zodat Firm24 niet verplicht is haar op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden. Ook betwist zij dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de mededeling van of namens Firm24, dat is besloten om werkneemster niet meer op te roepen en dat zij ook niet meer hoeft te komen niet anders is op te vatten dan als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien is werkneemster ook uit alle whatsapp-groepen van Firm24 verwijderd. Deze omstandigheden zijn gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De omstandigheid dat Firm24 nadien weer bereid was om haar op te roepen, maakt dit niet anders. Firm24 kan namelijk niet eenzijdig en zonder toestemming van werkneemster terugkomen op de opzegging. Werkneemster heeft daarmee ook niet ingestemd. Het verweer van Firm24 dat de medewerkers niet bevoegd waren om het dienstverband met werkneemster te beëindigen, gaat ook niet op. Werkneemster mocht er in ieder geval op vertrouwen dat de medewerkers daartoe wel bevoegd waren, omdat zij feitelijk haar contactpersonen waren. Nu er op grond van de arbeidsovereenkomst geen mogelijkheid is om tussentijds op te zeggen, is de opzegging

onregelmatig. De kantonrechter ziet in dit geval aanleiding om de gefixeerde schadevergoeding te matigen. Daarbij weegt mee dat werknemster tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij ook niet meer beschikbaar was om werkzaamheden voor Firm24 te verrichten in verband met het schrijven van haar scriptie en omdat zij een nieuwe baan had. Daar komt bij dat de arbeidsovereenkomst slechts kort heeft geduurd.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 23-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:7473

**Zaaknummer:** 10779461 EA VERZ 23-1080

**Rechters:** J.H.J. Evers

**Advocaten:** B.N. Vlasman

**Wetsartikelen:** 7:667 lid 3 BW; 7:672 lid 11 en lid 12 BW