

# beschikking

---

## RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Leiden

MR

Rep.nr.: 6674257 \ EJ VERZ 18-81609

Datum: 26 april 2018

### Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

██████████,  
wonende te ████████,  
verzoekende partij,  
gemachtigde: mr. H.C.L. Brenninkmeijer,

tegen

**de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Dedact B.V.**,  
gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende te Leiden,  
verwerende partij,  
gemachtigde: mr. F.M. Luijkx.

Partijen worden aangeduid als “de werknemer” en “de werkgever”.

### 1. Het procesverloop

- 1.1. De werknemer heeft een verzoek gedaan om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen. De werkgever heeft een verweerschrift ingediend.
- 1.2. Op 5 april 2018 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Ter zitting hebben de gemachtigden van de werknemer en de werkgever pleitaantekeningen overgelegd en voorgedragen.
- 1.3. De beschikking is vervolgens bepaald op heden.

### 2. De feiten

- 2.1. De werknemer, geboren op ██████████, is op 15 november 2017 in dienst getreden bij de werkgever voor de bepaalde duur van 6 maanden. De laatste functie die de werknemer vervulde is die van junior content medewerker, met een salaris van € 15,00 bruto per uur.

- 2.2. In de artikelen 4 en 6 van de arbeidsovereenkomst is het volgende bepaald:

**“Artikel 4: Duur van de dienstbetrekking**

*De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel voor de duur van 6 maanden. De arbeidsovereenkomst eindigt aldus van rechtswege per 16 mei 2018. Voor de Junior Content Medewerker geldt een opzegtermijn van 1 maand.”*

en:

**“Artikel 6: Arbeidsduur**

*Junior Content Medewerker werkt alleen als er sprake is van extra werkaanbod op de afdeling Content, waarvoor de Junior Content Medewerker in aanmerking komt. Junior Content Medewerker moet gehoor geven aan de oproep van Werkgever en mag slechts weigeren aan een*

*oproep gehoor te geven als Junior Content Medewerker redelijkerwijs niet in staat is om de werkzaamheden uit te voeren."*

- 2.3. Bij e-mailbericht van 22 december 2017 heeft de werkgever onder meer het volgende aan de werknemer bericht:

*"Over je werkzaamheden: zoals je vast hebt meegekregen zijn we de afgelopen week met ThiemeMeulenhoff tot een samenwerking gekomen. Dit houdt in dat de focus zal verschuiven naar het goed verwerken van het lesmateriaal van Thieme. De consequentie daarvan is dat wij als directie hebben besloten voorlopig de verdere digitalisering van Stercollecties en en eigen materiaal van scholen, het project waarop jij werk hebt verricht de afgelopen weken, on hold te zetten. We zullen je daarom voorlopig niet oproepen om werk te verrichten. Voor komende week (25/12 – 29/12) geldt daar bovenop dat de bezetting te laag is om goede begeleiding te kunnen bieden. Voor volgende week zullen we je dus ook niet oproepen. (...)"*

- 2.4. Op 10 januari 2018 hebben de werknemer en de werkgever met elkaar gesproken in een restaurant in Leiden. Bij die gelegenheid heeft de werkgever medegedeeld dat de werknemer tot april 2018 niet meer zou worden opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden.

- 2.5. De werknemer is in elk geval tot aan de datum van de mondelinge behandeling van het verzoek – 5 april 2018 – niet opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden.

### **3. Het verzoek**

- 3.1. De werknemer heeft een verzoek gedaan om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen van € 10.000,- bruto op grond van artikel 7:681 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW), althans een in goede justitie te bepalen bedrag, vermeerderd met de wettelijke rente ex artikel 7:686a lid 1 BW vanaf 27 december 2017 en vermeerderd met de buitengerechtigde kosten ad € 875,00. Volgens de werknemer moet een billijke vergoeding worden toegekend omdat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging en er dus sprake is van een ontslag in strijd met artikel 7:671 BW.
- 3.2. De werknemer heeft aan haar verzoek – kort weergegeven – ten grondslag gelegd dat op 22 december 2017 door de werkgever is medegedeeld dat zij haar niet zal oproepen voor het verrichten van werkzaamheden. Deze mededeling dient volgens de werknemer te worden opgevat als een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft ter onderbouwing van haar standpunt onder meer verwezen naar een uitspraak van de rechtbank Amsterdam (ECLI:NL:RBAMS:2014:522).
- 3.3. De werknemer heeft aangevoerd dat zij in de opzegging heeft berust. De opzegging is echter onregelmatig, en een onregelmatige opzegging valt de werkgever per definitie als ernstig aan te rekenen, aldus de werknemer.
- 3.4. De werknemer heeft daarnaast aangedragen dat er nog voldoende werkaanbod was zodat zij had behoren te worden opgeroepen. Zowel in december 2017 als begin 2018 heeft de werkgever nog nieuwe medewerkers geworven, ook uit die omstandigheid leidt de werknemer af dat er nog voldoende werkaanbod is. De werknemer heeft verder aangevoerd dat het project waarvoor zij werkzaamheden verrichtte, in tegenstelling tot hetgeen de werkgever heeft beweerd, niet is stilgelegd. De werkgever heeft de werknemer daarmee ten onrechte uitgesloten van aanbiedingen om te komen werken.
- 3.5. De werknemer verzoekt op voormelde gronden om toekenning van een billijke

---

vergoeding. Voor de berekening van de hoogte van die vergoeding heeft de werknemer betoogd dat moet worden aangesloten bij de criteria zoals geformuleerd in het zgn. New Hairstyle-arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017.

3.6. Ten slotte maakt de werknemer aanspraak op vergoeding van wettelijke rente over de toe te kennen billijke vergoeding en op betaling van een vergoeding voor gemaakte buitengerechtigde kosten, en vraagt zij de werkgever te veroordelen in kosten van de procedure.

#### **4. Het verweer**

De werkgever heeft het verzoek bestreden en heeft daartoe gemotiveerd verweer gevoerd. Op dit verweer zal, voor zover daaraan wordt toegekomen, bij de beoordeling nader worden ingegaan.

#### **5. De beoordeling**

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de werkgever moet worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000,- bruto wegens onregelmatige opzegging.

5.2. De werknemer heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst volgens de werknemer is geëindigd.

5.3. De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat in zaken die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid (WWZ) het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. In dit geval verzet de aard van de zaak zich niet tegen toepassing van het bewijsrecht.

5.4. De werkgever heeft als verst strekkend verweer gevoerd dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd en tot op heden nog doorloopt. Voor het toekennen van een billijke vergoeding zoals door de werknemer verzocht is vereist dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft opgezegd en nu daarvan geen sprake is, is toekenning van een billijke vergoeding niet aan de orde.  
Dit verweer treft doel. Daarover wordt het volgende overwogen.

5.5. Bij e-mailbericht van de werkgever van 22 december 2017 (zie hiervoor onder 'feiten', sub 2.3) is aan de werknemer bericht dat zij voorlopig niet zal worden opgeroepen. Met de werkgever is de kantonrechter van oordeel dat reeds uit de term 'voorlopig' voortvloeit dat van een mededeling van definitieve aard geen sprake was. In de betreffende mail heeft de werkgever niet anders gedaan dan uitleggen dat en waarom zij de werknemer gedurende enige tijd in de toekomst niet zal oproepen.

5.6. Vervolgens hebben partijen met elkaar gesproken op 10 januari 2018. Niet in geschil is dat bij die gelegenheid aan de werknemer is meegedeeld dat zij tot april 2018 niet zou worden opgeroepen. De werknemer heeft in dat verband ter zitting desgevraagd nader toegelicht dat haar is meegedeeld dat 'niet kon worden gegarandeerd dat het contract zou worden verlengd' en dat is gezegd dat 'medio april zou worden bekeken of er misschien mogelijk nog zou worden opgeroepen'. De kantonrechter is van oordeel dat ook met die mededelingen, mede gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst die nog tot 16 mei 2018 loopt, door de werkgever geen opzegging van de arbeidsovereenkomst is gedaan.

- 5.7. De verwijzing van de werknemer naar de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam gaat niet op. In de aan die uitspraak ten grondslag liggende casus was immers sprake van een ongeclausuleerde mededeling dat de werknemer niet meer zou worden opgeroepen, gevolgd door een laatste salarisspecificatie en een jaaropgave waarin de werkgever de beëindigingsdatum had vermeld. In de onderhavige procedure heeft de werkgever expliciet het voorbehoud 'voorlopig' gemaakt en is in het daaropvolgende gesprek in januari 2018 een tijdsbestek aangegeven waarbinnen niet zal worden opgeroepen, zodat de beoordeling een feitencomplex betreft van wezenlijk andere aard. Mede gelet op hetgeen partijen in artikel 6 van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen ligt in deze mededelingen van de werkgever geen opzegging besloten.
- 5.8. De werknemer heeft nog aangedragen dat, hoewel de werkgever niet uitdrukkelijk heeft opgezegd, die opzegging wel impliciet is gedaan gelet op alle 'mitsen en maren' en gelet op de uitlatingen die de werkgever tegen collega's zou hebben gedaan. Ook die stelling faalt. Ter zitting heeft de werkgever desgevraagd uitdrukkelijk bevestigd dat het niet-oproepen van de werknemer van voorlopige aard was en ook dat dat nog steeds zo is. De werkgever heeft voorts desgevraagd verklaard dat het mogelijk is dat de werknemer in of na april 2018 nog zal worden opgeroepen en dat dit afhankelijk zal zijn van het werkaanbod waarvoor de werknemer in aanmerking komt.
- 5.9. Bij deze stand van zaken is geen sprake van een door de werkgever gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst, noch van uitlatingen die niet anders kunnen worden begrepen dan een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever tot op heden nog voortduurt.
- 5.10. Uit artikel 7:681 lid 1, sub a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van een opzegging van de arbeidsovereenkomst, wordt aan de vraag of aan de werknemer een billijke vergoeding toekomt, niet toegekomen. Het verzoek van de werknemer om toekenning van die vergoeding moet reeds daarom worden afgewezen.
- 5.11. Het vorenstaande leidt er toe dat de overige stellingen en wren van partijen verder buiten bespreking zullen blijven.
- 5.12. De proceskosten komen voor rekening van de werknemer, omdat zij ongelijk krijgt.

## 6. De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. wijst het verzoek af;
- 6.2. veroordeelt de werknemer tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van de werkgever tot en met vandaag vaststelt op € 400,00 aan gemachtigdensalaris, een en ander onverminderd de eventueel over deze kosten verschuldigde btw;
- 6.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. M.H. Rochat en uitgesproken ter openbare zitting van 26 april 2018.

  
26 APR 2018  
De griffier van de rechtbank Den Haag,  
Kanton Leiden/Gouda  
Zittingsplaats: Leiden

