

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet duidelijk kunnen maken op welk moment werknemer zou hebben opgezegd en hoe dit precies is gegaan. Het is niet vast komen te staan dat er sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden voor de duur van zeven maanden. Na het verstrijken van de looptijd is de arbeidsovereenkomst verlengd. Op 19 juni 2024 heeft werknemer aangegeven dat juli 2025 zijn 'laatste maand' is. Werknemer is echter ook na juli 2025 voor werkgever blijven werken. Op 25 november 2024 heeft werknemer aan werkgever bericht dat hij van 6 december 2024 tot 13 december 2024 met verlof gaat. Bij brief van 12 december 2024 heeft werkgever schriftelijk het gesprek bevestigd, waarin aan werknemer zou zijn medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst, die per 31 december 2024 afloopt, niet zal worden verlengd. Werknemer heeft zich op 17 december 2024 ziek gemeld. Voor de maand december is er een bedrag van € 1.450 netto aan werknemer betaald. Op 5 januari 2025 hebben partijen gecorrespondeerd over de hoogte van het betaalde salaris. In maart en april 2025 heeft tussen de gemachtigde van werknemer en werkgever e-mailcorrespondentie plaatsgevonden, waarin werkgever zich op het standpunt heeft gesteld dat werknemer ontslag heeft genomen per 1 januari 2025. De gemachtigde van werknemer heeft weersproken dat werknemer ontslag heeft genomen en dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 is geëindigd en heeft aanspraak gemaakt op loondoorbetaling. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen die duurt tot en met 31 mei 2025 en om werkgever hoofdelijk te veroordelen tot doorbetaling van het loon.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werknemer op 19 juni 2024 aan werkgever heeft laten weten te willen stoppen met werken met ingang van 1 augustus 2024 en dat deze mededeling kwalificeert als een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer. Vaststaat dat werknemer op zijn verzoek ook na 31 juli 2024 is blijven werken voor werkgever en dat aan de opzegging door werknemer geen gevolg is gegeven. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst na 31 juli 2024 feitelijk is voortgezet. Partijen twisten over de vraag op welk moment de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Tijdens de zitting heeft werkgever desgevraagd aangegeven dat er sprake is van opzegging door werknemer. De kantonrechter merkt in eerste instantie op dat werkgever niet duidelijk heeft kunnen maken op welk

moment werknemer zou hebben opgezegd en hoe dit precies is gegaan. Uit de berichten waar werkgever naar verwijst kan in ieder geval geen duidelijke en ondubbelzinnige opzegging worden afgeleid. Bovendien is gesteld noch gebleken dat werkgever heeft voldaan aan de op hem geldende onderzoeks-/informatieplicht. Mede gelet op het feit dat werknemer op 15 december 2024 ziek was gemeld en werkgever niet heeft betwist dat werknemer ziek was en als gevolg daarvan niet kon werken, lag het op de weg van werkgever om – ook in het kader van goed werkgeverschap – nader te onderzoeken of werknemer ook echt het dienstverband wenste op te zeggen en werknemer nader te informeren over de gevolgen daarvan. Bovendien staat de stelling dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd haaks op de inhoud van de brief van werkgever van 16 december 2024, waarin werkgever schrijft dat hij werknemer in gesprekken heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen, evenals de loonvordering, zij het tot 14 april 2025, omdat werknemer vanaf die datum een nieuwe baan heeft.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6411

Zaaknummer: 11639105 CV EXPKL 25-1201 (E)

Rechters: Badal

Advocaten: J.L.A.M. van Os en S.E.C. Segeren-Krijnen

Wetsartikelen: 7:628 BW