

RECHTSPRAAK

Gezien de wijze waarop volgens werkgever c.s. de opzegging is gedaan, namelijk tijdens een ruzie, hadden zij in ieder geval nader onderzoek moeten doen naar de gestelde opzegging van werknemer.

Feiten

Werknemer is werkzaam geweest bij La Crêpe c.s. In die arbeidsovereenkomst staat dat de overeenkomst is aangegaan voor de duur van 1 jaar vanaf 1 juli 2024. Op de loonstrook van maart 2025 van werknemer staat dat zijn dienstverband per 11 maart 2025 is beëindigd bij La Crêpe c.s. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen en verzoekt om La Crêpe c.s. te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

Vastgesteld kan worden dat werknemer niet op staande voet is ontslagen en dat zijn arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is beëindigd. La Crêpe c.s. stellen zich op het standpunt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. La Crêpe c.s. hebben gewezen op de Whatsapp-berichten van werknemer en dan met name die van 12 maart 2025 waarin werknemer schrijft: “Ik informeer je dat ik sinds [08-03-2025] mijn werkzaamheden bij La Crepe heb beëindigd.” Dat zou inderdaad gelezen kunnen worden als een bevestiging van een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het bericht gaat echter verder over een mogelijke loonvordering. Dat er discussie is over het verschuldigde loon volgt ook uit eerdere berichten. Bovendien heeft werknemer verklaard dat hij ChatGPT heeft gebruikt om een formele brief te kunnen opstellen met betrekking tot de loonbetalingen. Verder heeft werknemer een verklaring overgelegd waaruit kan worden opgemaakt dat hij op 9 maart 2025 weer gewerkt heeft en dus niet per 8 maart 2025 is gestopt. Gelet op de gemotiveerde betwisting van de opzegging was het aan La Crêpe c.s. om een nadere onderbouwing te geven van de gestelde opzegging. Nu dat niet is gedaan wordt het verweer van La Crêpe c.s. als onvoldoende onderbouwd terzijde geschoven. La Crêpe c.s. hadden voorts, gezien de wijze waarop volgens hen de opzegging is gedaan, namelijk tijdens een ruzie op 8 maart 2025, in ieder geval nader onderzoek moeten doen naar de gestelde opzegging van werknemer. De wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd is dan ook in strijd met de opzeggingsbepalingen van artikel 7:669 BW en maakt dat er onregelmatig is beëindigd. Werknemer heeft berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Hoewel hiervoor is geoordeeld dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, heeft werknemer de verzochte vergoeding op geen enkele wijze onderbouwd. De wettelijke transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding

worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9

Zaaknummer: 11778852 \ RP VERZ 25-50509

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: N.M. Fakiri en C.P. Zwaanswijk

Wetsartikelen: 7:66g BW