

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Werkgeefster verzoekt betaling van één brutomaandsalaris en teruggave van de bedrijfseigendommen.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van sloper tegen een loon van € 2.749,44 bruto per maand. Op de arbeidsverhouding is de cao Bouw & Infra van toepassing. Op 23 augustus 2025 heeft werknemer het volgende WhatsAppbericht aan werkgeefster gezonden: “*Heb jou gebeld maar je nam niet op maar bij deze ben druk en ik kom niet meer maar bel jou zodra ik tijd heb ben bezig nou*”. Vervolgens is hij niet meer op het werk verschenen. Bij brief van 8 september 2025 heeft werkgeefster bevestigd dat werknemer de arbeidsovereenkomst per direct had beëindigd zonder inachtneming van een opzegtermijn. Werkgeefster heeft werknemer erop gewezen dat hij hierdoor een vergoeding verschuldigd is ter hoogte van één brutomaandsalaris en heeft hem verzocht de ter beschikking gestelde bedrijfstelefoon en werkkleding in te leveren, bij gebreke waarvan een schadevergoeding in rekening zal worden gebracht. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van een brutomaandsalaris wegens het bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in acht nemen van de wettelijke en in de cao genoemde opzegtermijn. Daarnaast heeft werkgeefster gevraagd om werknemer te veroordelen de bedrijfseigendommen terug te geven en een vervangende schadevergoeding vast te stellen als deze niet op tijd worden teruggegeven. Werkgeefster heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer op 23 augustus 2025 eenzijdig de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd zonder daarbij de op grond van de arbeidsovereenkomst en toepasselijke cao geldende opzegtermijn van één maand in acht te nemen. De bedrijfstelefoon en bedrijfskleding die werkgeefster aan werknemer ter beschikking heeft gesteld, moet werknemer aan werkgeefster teruggeven. Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Werknemer voert aan dat hij op 1 april 2025 bij werkgeefster in dienst is getreden, maar dat hij geen schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft ondertekend of gezien. Werknemer heeft, hoewel hij daarom heeft gevraagd, niet de certificaten gekregen voor de cursussen VCA en asbest waarvoor hij was geslaagd. Werknemer weet zeker dat hij onderbetaald is. Hij werd contant betaald en in de week van 12 augustus is hij niet betaald. Werknemer was er toen klaar mee, hij is opgestapt en heeft werkgeefster laten weten niet meer terug te komen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst per direct beëindigd zonder instemming van werkgeefster en zonder inachtneming van een

opzegtermijn. Werknemer is daarna niet meer op het werk verschenen en uit zijn verweerschrift blijkt dat het ook zijn bedoeling was om niet meer voor werkgeefster te werken en dat hij inmiddels ergens anders werk heeft gevonden. In de brief die werkgeefster werknemer na de beëindiging heeft gestuurd zijn de gevolgen die werkgeefster aan deze opzegging verbindt aan werknemer duidelijk gemaakt. Uit niets blijkt dat werknemer op zijn besluit wilde terugkomen. Gelet op het voorgaande overweegt de kantonrechter dat het werknemer duidelijk was welke gevolgen zijn opzegging had. De verwijten van werknemer, die werkgeefster gemotiveerd heeft betwist, heeft werknemer helemaal niet onderbouwd. Uit niets blijkt dat hij recht heeft op certificaten, dat geld had moeten worden gestort in een spaarpot of dat hem een ander, hoger loon had moeten worden betaald. Voor zover werknemer hiermee heeft bedoeld een beroep te doen op een ontslag op staande voet is hij daarin niet geslaagd. Werkgeefster verwijst voor de opzegtermijn die werknemer in acht had moeten nemen naar de door haar overgelegde arbeidsovereenkomst en de cao, waaruit volgt dat een opzegtermijn van een maand geldt. Volgens werknemer heeft hij de overgelegde arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Dat zou inhouden dat hij geen overeenkomst voor bepaalde tijd had met werkgeefster, maar een overeenkomst voor onbepaalde tijd. In beide gevallen volgt uit de wet dat werknemer een opzegtermijn van één maand in acht diende te nemen. Die termijn is gelijk aan de termijn die volgens werkgeefster volgt uit de cao. Omdat zowel uit de wet als uit de overeenkomst en cao waar werkgeefster naar verwijst eenzelfde opzegtermijn volgt, kan in het midden blijven of werknemer zijn handtekening heeft gezet onder de overgelegde arbeidsovereenkomst. De uitkomst is immers in alle gevallen dat werknemer een opzegtermijn van één maand in acht had moeten nemen. Nu werknemer heeft opgezegd zonder de geldende opzegtermijn in acht te nemen, is hij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over die termijn. Vaststaat dat het brutomaandsalaris € 2.749,44 bedroeg. Er is geen aanleiding tot matiging. Daarnaast staat vast dat werknemer de aan hem ter beschikking gestelde bedrijfstelefoon en werkkleding niet heeft teruggegeven. De kantonrechter veroordeelt werknemer tot teruggave daarvan, met bepaling dat bij niet-tijdige teruggave een vervangende schadevergoeding van € 200 per item verschuldigd is. Werknemer wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:888

Zaaknummer: 11936861 \ RP VERZ 25-50871

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:672 lid 9 bw, 7:672 lid 11 BW en 7:672 lid 4 BW