

RECHTSPRAAK

Er is geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst onregelmatig door werkgever is beëindigd, maar werknemer berust in beëindiging. Voornemen gelasten deskundigenbericht.

Feiten

Werknemer is op 6 februari 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer TLN (hierna te noemen: de cao) van toepassing. Werknemer heeft op 11 september 2025 een schriftelijke waarschuwing ontvangen vanwege een incident waarbij hij met de bedrijfsauto schade heeft gereden door roekeloos rijgedrag. Op 23 september 2025 heeft werknemer opnieuw een schriftelijke waarschuwing ontvangen vanwege zeer gevaarlijk rijgedrag. Op 27 september 2025 heeft werknemer per e-mail wederom een schriftelijke waarschuwing van werkgever gekregen die ziet op het beledigen en uitschelden van zijn leidinggevende. Sinds 24 september 2025 is werknemer op non-actief gesteld zonder doorbetaling van loon. Op 29 september 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Op 29 september 2025 heeft werknemer schriftelijk bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Op 30 september 2025 heeft werkgever hierop gereageerd per e-mail waarin hij heeft aangegeven de feiten opnieuw te hebben gewogen en dat hij heeft vastgesteld dat de waarschuwing voor ernstig verwijtbaar gedrag wordt gehandhaafd. Door werknemer zijn eigen, uitdrukkelijke mededeling dat hij niet meer komt werken en door zijn ongeoorloofde afwezigheid, beschouwt werkgever de arbeidsovereenkomst per 29 september 2025 als beëindigd op initiatief van de werknemer. Nadien heeft werkgever een eindafrekening opgesteld. Op de loonstrook van september 2025 staat vermeld: “datum uit dienst: 29 september 2025”. Werknemer verzoekt aan hem het loon te betalen gedurende de opzegtermijn, de transitievergoeding, de billijke vergoeding en het achterstallige salaris.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of werkgever of werknemer het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Aan werkgever moet worden toegegeven dat werknemer zowel op 24 september 2025 als op 29 september 2025 te kennen heeft gegeven dat hij werkgever verlaat, zo volgt uit de door werkgever overgelegde vertalingen van het WhatsApp-gesprek van 24 september 2025 en transcriptie van het telefoongesprek op 29 september 2025. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer, mede gelet op de door hem gestelde context waarin de (WhatsApp-)gesprekken op 24 september 2025 en 29

september 2025 hebben plaatsgevonden, met voornoemde uitlatingen niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard zijn dienstverband met werkgever te willen opzeggen. De kantonrechter stelt allereerst vast dat werknemer niet expliciet heeft gezegd vanaf welke datum hij ontslag wenst te nemen. Hij geeft enkel aan vakantie te willen opnemen en daarna 'te zullen stoppen' of 'een andere baan te zullen zoeken'. Van een expliciete opzegging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 29 september 2025 is de kantonrechter in ieder geval niet gebleken. Onder deze omstandigheden had het bovendien op de weg van werkgever gelegen om op 29 september 2025 te verifiëren of werknemer daadwerkelijk de bedoeling had de arbeidsovereenkomst op te zeggen c.q. ontslag te nemen. Aangezien als onweersproken vaststaat dat werknemer op 29 september 2025 voor onbepaalde tijd in dienst was en werkgever geen toestemming van het UWV heeft verkregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, is er sprake van een onregelmatige opzegging. Maar de arbeidsovereenkomst is toch met ingang van 29 september 2025 geëindigd omdat werknemer in de opzegging van werkgever heeft berust. Werknemer maakt echter aanspraak op een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding vanwege onregelmatig ontslag. Aangezien werknemer persisteert in zijn ontkenning dat de aanwezige handtekeningen op documenten van hem afkomstig zijn en deze van belang zijn voor zowel de beoordeling van de verzoeken tot toekenning van de vergoedingen tot betaling van achterstallig loon (waaronder de overuren) als de daarmee samenhangende verzoeken, acht de kantonrechter het voor zijn beslissing nodig daarover een deskundigenbericht in te winnen. Een beroep op de klachtplicht door werkgever wordt toegewezen. De rechten van werknemer om achterstallig loon en vakantiegeld alsmede uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen te vorderen, zijn vervallen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2055

Zaaknummer: 11993305 \ EJ VERZ 25-542

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: M. Voogt en F. Günes

Wetsartikelen: 6:89 BW