

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht boze uitlating van oproepkracht niet als ontslag opvatten: zonder doorvragen werd het wegsturen van werknemer een ongeldig ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2022 op basis van een oproepovereenkomst in dienst bij werkgeefster als (supervisor) losploegmedewerker. Op 23 oktober 2025 ontstond op de werkvloer een discussie tussen werknemer en de directeur over het uitklokken. Werknemer stelde dat hij al was uitgeklokt, terwijl hij nog werkte. Volgens werkgeefster zat zijn werk erop en mocht hij naar huis. Tijdens die discussie heeft werknemer gezegd dat hij de volgende dag niet meer zou komen werken en is hij vertrokken. Op 28 oktober 2025 is werknemer opnieuw op het werk verschenen. Partijen verschillen van mening over de bedoeling daarvan: werknemer stelt dat hij weer kwam werken, terwijl werkgeefster meent dat hij alleen zijn toegangskey kwam inleveren. Tijdens een nieuwe discussie heeft de directeur werknemer voorgehouden dat hij op 23 oktober zelf ontslag had genomen. Uiteindelijk heeft de directeur gezegd dat de samenwerking was geëindigd, waarna werknemer naar huis is gestuurd en zijn toegangskey heeft ingeleverd. Werknemer heeft werkgeefster op 7 en 11 november 2025 via WhatsApp verzocht om een schriftelijke bevestiging van zijn uitdiensttreding per 28 oktober 2025, mede voor zijn administratie en eventueel het UWV. Op 12 december 2025 heeft zijn gemachtigde werkgeefster aangeschreven en verzocht om betaling van diverse vergoedingen. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het ontslag op 28 oktober 2025 niet rechtsgeldig is gegeven. Hij berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar maakt aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer is sprake van een ongeldig ontslag op staande voet en heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkgeefster voert aan dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd door op 23 oktober 2025 te zeggen dat hij niet meer zou komen werken. Volgens werkgeefster is er daarom geen sprake van ontslag door haar, laat staan van verwijtbaar handelen. Zij verzoekt primair afwijzing van alle verzoeken en subsidiair in ieder geval afwijzing van de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging door werknemer. Een werkgever mag een uitlating van een werknemer alleen als opzegging opvatten als er sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die daadwerkelijk is gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zeker vanwege de ingrijpende gevolgen

van vrijwillige beëindiging rust onder omstandigheden op de werkgever een onderzoeksplicht. Werkgeefster heeft onvoldoende onderzocht of werknemer zijn arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde beëindigen. Zij heeft na 23 oktober geen contact met werknemer gezocht, ook niet toen hij op 24 oktober niet verscheen, en heeft evenmin op 28 oktober doorgevraagd naar zijn werkelijke bedoeling. Dat had, mede gelet op de jonge leeftijd van werknemer, wel op haar weg gelegen. Omdat werknemer niet aan een eventuele opzegging kon worden gehouden, kon de mededeling van de directeur op 28 oktober dat de samenwerking was geëindigd niet anders worden opgevat dan als ontslag op staande voet door werkgeefster. Voor dat ontslag is echter geen dringende reden gegeven. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig.

De kantonrechter wijst de verklaring voor recht toe en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Omdat werkgeefster met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn pas tegen 1 december 2025 had kunnen opzeggen, wordt de vergoeding berekend over de periode van 28 oktober tot 1 december 2025. Op basis van het gemiddelde maandloon van werknemer bedraagt deze vergoeding € 1.178,47 bruto inclusief vakantietoeslag, te vermeerderen met wettelijke rente.

Ook de transitievergoeding is verschuldigd. Er is geen grond om aan te nemen dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De transitievergoeding wordt berekend alsof de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging per 1 december 2025 zou zijn geëindigd en bedraagt € 1.110,19 bruto, eveneens te vermeerderen met wettelijke rente.

De gevraagde billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende concreet onderbouwd waarom een billijke vergoeding van € 3.000 bruto passend zou zijn. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat onaannemelijk is dat werknemer nog lang bij werkgeefster zou zijn blijven werken, dat hij al langere tijd met minder plezier werkte en dat hij eind november 2025 alweer een nieuwe baan had. Zijn schade ziet vooral op gemist loon, waarvoor hij al wordt gecompenseerd via de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2667

Zaaknummer: 12038609 \ HA VERZ 25-93

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: R.P.C. van de Ven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW