

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt vrijgesteld van werk tot einde arbeidsovereenkomst. Partijen spreken schriftelijk af dat overleg plaatsvindt ingeval werknemer eerder andere baan vindt. ‘Overleg’ betekent niet dat arbeidsovereenkomst eerder, per datum indiensttreding bij nieuwe werkgever, eindigt.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2024 bij werkgever in dienst getreden in de functie van kantoormedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend op 31 december 2024. De arbeidsovereenkomst is met een jaar verlengd, tot 31 december 2025. Op 17 september 2025 heeft werkgever werknemer te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. Werkgever heeft werknemer de keuze gegeven tussen doorwerken tot einde arbeidsovereenkomst of vrijgesteld worden van werkzaamheden met behoud van loon. Werknemer koos voor de vrijstelling. Partijen spraken op 25 september 2025 schriftelijk af dat wanneer werknemer vóór 31 december 2025 een nieuwe baan zou vinden, de arbeidsovereenkomst ‘in overleg’ eerder zou worden beëindigd. Rond 27 oktober 2025 is werknemer voor 24 uur per week gestart op een school ter vervanging van een conciërge die door langdurige ziekte was uitgevallen. Het betreft een tijdelijke parttime functie. Werkgever is daar via derden achter gekomen. Bij brief van 4 november 2025 heeft werkgever aan werknemer laten weten te horen hebben gekregen dat werknemer ander werk heeft gevonden en dat hierover – zoals afgesproken – ‘in overleg’ treden impliceert dat werknemer dit aan werkgever had moeten melden en dat partijen samen een beëindigingsdatum zouden afspreken. Werknemer heeft hier op 6 november 2025 schriftelijk op gereageerd met de stelling dat ‘in overleg’ treden nadrukkelijk geen automatische of verplichte beëindiging van het contract impliceert. Werkgever verzoekt de kantonrechter vast te stellen dat werknemer heeft gehandeld in strijd met de arbeidsovereenkomst en het beginsel van goed werknemerschap en te bepalen dat werkgever gerechtigd is het loon vanaf 27 oktober 2025 geheel of gedeeltelijk op te schorten of te verrekenen. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van onder meer het achterstallig loon van november en december 2025 en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de letterlijke tekst van het stuk van 25 september 2025 volgt dat werknemer is vrijgesteld van werk en voor het geval werknemer vóór 31 december 2025 een andere baan vindt, is de wens van werkgever vastgelegd om de arbeidsovereenkomst

eerder in overleg met werknemer te beëindigen. Werkgever heeft ter toelichting naar voren gebracht dat het vrijstellen van werkzaamheden met behoud van loon bedoeld was om werknemer in de gelegenheid te stellen om rustig en zonder financiële druk op zoek te gaan naar ander werk en dat dit ook op die manier met werknemer is besproken. Werknemer heeft dit niet gemotiveerd bestreden. Tegen die achtergrond is het aannemelijk – en moet het voor werknemer ook kenbaar zijn geweest – dat het de bedoeling van werkgever was om werknemer vrij te stellen van werk, maar ook dat, indien werknemer vóór 31 december 2025 ander werk zou hebben gevonden, partijen over de (mogelijke) gevolgen daarvan met elkaar in overleg zouden treden. Werkgever kan dan ook in zoverre in zijn standpunt worden gevolgd, dat van werknemer verwacht mocht worden dat hij melding zou maken van zijn nieuwe (tijdelijke) dienstverband en dat hij open zou staan voor verder overleg. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat in het stuk van 25 september 2025 aan de vrijstelling van werk geen verbod is gekoppeld om elders betaalde werkzaamheden te verrichten en dat evenmin is bepaald dát de arbeidsovereenkomst bij indiensttreding bij een andere werkgever per die datum eindigt. Er is slechts de wens van werkgever vastgelegd om daarover in overleg te treden en dat betekent geenszins dat de uitkomst van een dergelijk overleg ook is dat de arbeidsovereenkomst per de datum van indiensttreding bij een nieuwe werkgever, althans eerder dan 31 december 2025, wordt beëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter lag het op de weg van werkgever om – desgewenst – aan werknemer vooraf duidelijk te maken dat hij de vrijstelling van werk wenste te clausuleren en in dat kader duidelijke afspraken te maken over de (mogelijke) gevolgen van een eerdere indiensttreding bij een andere werkgever. Dat is niet gebeurd en dat dient voor risico van werkgever te komen. Op grond van het voorgaande is de loonbetalingsverplichting voor werkgever onverkort in stand gebleven. De verzoeken van werkgever worden afgewezen. Werknemer heeft recht op betaling van achterstallig salaris, vakantiegeld, vakantiedagen en de eindejaarsuitkering met wettelijke rente. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Ook de verzochte transitievergoeding is verschuldigd en wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2790

Zaaknummer: 11984159

Rechters: L.J.P. Lambooy

Wetsartikelen: 7:611 BW