

## RECHTSPRAAK

***Wie is de werkgever? De arbeidsovereenkomst is niet opgezegd door werknemster. Loondoorbetaling.****Feiten*

Werkneemster is sinds september 2024 werkzaam bij werkgever, laatstelijk in de functie van spoelkeukenmedewerkster. Haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voor het laatst verlengd tot 1 april 2026. Op zondag 11 januari 2026 heeft werknemster haar manager een tekstbericht gestuurd met de mededeling dat zij niet naar het werk kan komen vanwege rugklachten sinds zaterdag en dat zij meteen verlof heeft aangevraagd. In het systeem is op zaterdag 10 januari 2026 haar aanvraag geregistreerd voor verlof van maandag 12 tot en met vrijdag 16 januari 2026 met als reden: 'ik ben gevallen en kon niet naar werk'. Die aanvraag is op zondag 11 januari 2026 afgewezen door de indirect bestuurder, met als toelichting dat werknemster gewoon op het werk wordt verwacht en maar zittend werk moet gaan doen. Werkneemster wordt gewezen op de 'spelregels bij ziekte' en dat ze dat niet kan doen door middel van een verlofaanvraag. Ook wordt haar gevraagd of zij haar ontslag wil indienen en zij dan rekening moet houden met de opzegtermijn van één maand. Werkneemster gaat niet in op een uitnodiging om in gesprek te gaan en laat tot 31 januari niets van zich horen. Daarna volgt e-mailverkeer waarin werkgever aangeeft dat sinds 11 januari geen loon meer wordt betaald en werknemster aangeeft de arbeidsovereenkomst om gezondheidsredenen te hebben opgezegd. Werkgever bevestigt de opzegging. Werkneemster heeft via haar gemachtigde bij brief van 12 februari 2026 laten weten dat zij het niet eens is met beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag op eigen verzoek, dat zij zich beschikbaar houdt voor werkzaamheden en medische begeleiding en dat zij aanspraak maakt op loondoorbetaling. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en voor zover sprake is van een opzegging door werkgever, deze wordt vernietigd. Ook verzoekt zij betaling van (achterstallig) loon.

*Oordeel**Werkgever*

Er zijn twee verweersters. Er is geen discussie over het feit dat verweester 1 de werkgever is. Het is onduidelijk waarom verweester 2 als enig aandeelhouder en bestuurder van werkgever ook in deze procedure is betrokken en in het verzoekschrift tezamen met verweester 1 'de werkgever' wordt genoemd. De verzoeken van werknemster gericht tegen verweester 2 worden alleen al om deze reden afgewezen.

*Einde arbeidsovereenkomst door opzegging?*

De arbeidsovereenkomst is niet geëindigd door opzegging door werknemer en is doorgelopen na 11 respectievelijk 31 januari 2026. Haar mededelingen over ontslag waren gezien de context waarin zij die mededelingen heeft gedaan niet duidelijk en ondubbelzinnig gericht op definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op werkgever rustte een onderzoeksplicht om zich ervan te vergewissen of werknemer de gevolgen van haar mededelingen overzag en of zij daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. De kantonrechter vindt dat werkgever dat onvoldoende heeft gedaan.

*Loondoorbetaling*

Werknemer heeft recht op loondoorbetaling van 11 januari 2026 tot 1 april 2026. Het verweer van de werkgever tegen de loonvorderingen is dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, maar dat verweer slaagt niet. De arbeidsovereenkomst is inmiddels wel van rechtswege geëindigd per 1 april 2026. Partijen zijn het daar over eens. Tot die einddatum heeft werknemer in beginsel recht op loondoorbetaling. Zij vraagt 100%, maar zij heeft slechts recht op 70% en één dag minder. De kantonrechter ziet aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot 25%.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 21-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:4783

**Zaaknummer:** 12129088 VZ VERZ 26-821

**Rechters:** C. van Steenderen-Koornneef

**Advocaten:** H. Sala, M.A. Putting en mr. A.R.J. van der Meij

**Wetsartikelen:** 7:625 BW en 7:667 BW