

RECHTSPRAAK

Opzegging werkgeefster – exploitante restaurant – nadat werknemer afwezig blijft na vermeend misbruik dochter van werknemer door medewerker werkgeefster vernietigd, er is geen sprake van een rechtsgeldige opzegging door werknemer.*Feiten*

Werknemer is per 19 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een restaurant. Werknemer woonde in een pand dat toebehoorde aan werkgeefster. In augustus 2025 ontdekte werknemer dat een van zijn dochters, die ook in het pand woonde, door een van de medewerkers van werkgeefster zou zijn misbruikt. Werknemer heeft daarna verlof opgenomen. Werkgeefster heeft werknemer dringend verzocht weer te komen werken. In oktober 2025 heeft werknemer een e-mail verzonden aan werkgeefster waarin hij aangaf per 1 september 2025 uit dienst te zijn getreden. Werkgeefster heeft gereageerd dat werknemer met terugwerkende kracht uit dienst zou worden gemeld. Werknemer heeft vervolgens het standpunt ingenomen dat het ontslag onder dwang en dreigementen tot stand was gekomen, en daarom onwettig was. Werknemer verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer mocht er op basis van de gedragingen en verklaringen van de bestuurder van werkgeefster gerechtvaardigd op vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst was opgezegd. Werknemer werd immers geïnformeerd dat hij zijn baan zou verliezen als hij de volgende dag niet op het werk zou verschijnen. Deze opzegging zal worden vernietigd. De kantonrechter is gelet daarop van oordeel dat niet is gebleken van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring aan de zijde van werknemer die erop gericht was de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Werknemer heeft ook naar voren gebracht dat hij via WhatsApp om verlof heeft gevraagd, hetgeen niet is betwist, en dit duidt ook niet op een ontslagname. Daarbij komt dat werknemer naar voren heeft gebracht dat zijn gedragingen nadien verklaard kunnen worden doordat hij ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst door werkgeefster was beëindigd. Verder valt naar het oordeel van de kantonrechter uit de e-mail van 8 oktober 2025 ook niet af te leiden dat werknemer van mening was dat hij op eigen initiatief uit dienst was getreden en blijkt uit de e-mails daarna die afkomstig zijn van werknemer ook dat hij van mening is dat hij niet zelf ontslag heeft genomen en dat volgens hem sprake is van een 'onwettig' ontslag. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat er geen opzegging aan de zijde van werknemer heeft plaatsgevonden. Dat

werknemer vanaf 1 september 2025 geen werkzaamheden meer heeft verricht, komt niet voor rekening van werknemer; hij had immers uit de gedragingen van de bestuurder van werkgeefster mogen afleiden dat de arbeidsovereenkomst was opgezegd. Het verzoek van werknemer tot veroordeling van werkgeefster tot inschakeling van een bedrijfsarts wordt toegewezen. Werkgeefster dient achterstallig salaris aan werknemer te voldoen. Niet is vast komen te staan dat werknemer een gebruiksvergoeding voor het pand – waar hij nog altijd in woont – dient af te staan, zodat het beroep op verrekening van werkgeefster wordt gepasseerd. De wettelijke verhoging wordt op basis van 50% toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:2185

Zaaknummer: 11948332 \ AR VERZ 25-88

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: D.Y. Li en mr. R.M. van der Horn

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW en 7:681 lid 1 BW