

RECHTSPRAAK

Een werkgever die een werknemer na diens eigen opzegging eenzijdig eerder uit dienst meldt, zegt daarmee zelf de arbeidsovereenkomst op. Die opzegging is vernietigbaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 maart 2025 in dienst bij werkgever, laatstelijk als begeleidster. Per e-mailbericht van 12 december 2025 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd. In het bericht staat dat werkneemster zich bewust is van de opzegtermijn van twee maanden en dat zij daarom opzegt per 12 februari 2026 en voorafgaand aan die einddatum haar eventueel resterende vakantiedagen zal opnemen. In antwoord op dat bericht heeft werkgever aan werkneemster laten weten dat zij afwijkt van de geldende opzegtermijn van twee maanden en haar arbeidsovereenkomst zodoende eindigt op 5 januari 2026. Werkgever heeft daarvoor gekozen in verband met de onrust die het wisselen van begeleiders met zich meebrengt voor de cliënten. Verder berekent de administratief medewerker van werkgever dat werkneemster nog een negatief vakantiesaldo heeft en geeft zij aan dat werkneemster de sleutels van de woongroep en de tag voor het inklokken uiterlijk op 5 januari 2026 dient in te leveren. Op 6 januari 2026 heeft een collega een WhatsApp-bericht aan werkneemster gestuurd met de vraag of zij aan bepaalde personen wil aangeven dat zij weggaat zodat dingen niet blijven liggen. Op 12 januari 2026 heeft werkneemster op dit bericht gereageerd, waarbij zij werkgever heeft gewezen op de opzegtermijn van twee maanden en zij heeft gevraagd hoe het zit met de loonbetaling over de opzegtermijn. Daarnaast heeft werkneemster gewezen op het feit dat zij geen ORT heeft ontvangen en dat de vakantiedagen verkeerd zijn berekend. Op 13 januari 2026 heeft werkgever per e-mail laten weten dat hij niet eenzijdig heeft opgezegd, maar dat werkneemster dat zelf had gedaan. Daarbij geeft werkgever aan dat als werkneemster van mening was geweest dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd, van haar verwacht had mogen worden dat zij op 5 januari 2026 gewoon was komen werken. Op 9 februari 2026 heeft de gemachtigde van werkneemster zich gemeld bij werkgever en namens haar aanspraak gemaakt op het loon tot 12 februari 2026 en de wettelijke verhoging daarover. In een e-mail van 10 februari 2026 laat werkgever weten ervan uit te gaan dat de overeenkomst is geëindigd op 5 januari 2026 en dat uit het bericht van werkneemster aan een cliënt van 4 januari 2026 blijkt dat werkneemster zelf aan derden heeft meegedeeld dat zij niet meer in dienst is. In de brief is eveneens aangegeven dat werkgever de loper van de opvanglocaties heeft vervangen, nadat werkneemster haar sleutels (ondanks eerder verzoeken) niet heeft ingeleverd en dat de kosten daarvan € 3.000 bedragen. Ook geeft werkgever aan dat hij geen gegevens van werkneemster heeft ontvangen over ORT-uren. Bij e-mail van 11 februari 2026 heeft de gemachtigde van werkneemster gereageerd en heeft zij onder meer gesteld dat de sleutels zijn

ingeleverd door een nicht van werknemster en wijst zij namens werknemster aansprakelijkheid voor de € 3.000 schade van de hand. Zij levert ook een overzicht van de ORT-uren aan. De overige verzoeken van werknemster worden gehandhaafd. Werknemster verzoekt primair om het ontslag te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon en subsidiair te bepalen dat werkgever een gefixeerde schadevergoeding aan haar verschuldigd is. Werkgever wil dat werknemster wordt veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding bestaande uit de kosten die hij heeft gemaakt omdat hij op korte termijn externe hulp heeft moeten inkopen en werknemster haar sleutel niet heeft ingeleverd waardoor de cilinders en sleutels van alle locatie moesten worden vervangen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd. Het is juist dat werknemster deze aanvankelijk heeft opgezegd op 12 december 2025 tegen 12 februari 2026, maar werkgever heeft werknemster laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst eerder zou eindigen, namelijk op 5 januari 2026. Werkgever stelt weliswaar dat deze brief moet worden gezien als een 'praktisch voorstel', maar uit de brief blijkt dat helemaal niet. Het einde van het dienstverband per 5 januari 2026 is geformuleerd als een mededeling en uit de brief blijkt niet dat van werknemster nog een antwoord wordt verwacht of dat er überhaupt ruimte is voor overleg. Er wordt ook medegedeeld dat werknemster haar sleutels en tag uiterlijk 5 januari 2026 moet inleveren. Ook dat wijst erop dat werknemster niet meer wordt verwacht op de werkvloer. Werknemster mocht het bericht dan ook opvatten als een opzegging. Het is ook niet zo dat uit het feit dat werknemster niet kwam werken op 5 januari 2026 mag worden afgeleid dat zij heeft ingestemd met de beëindiging per die datum. Zij hoefde niet te komen werken, want de arbeidsovereenkomst was op dat moment al beëindigd. De opzegging heeft in beginsel tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst op 5 januari 2026 is geëindigd door de opzegging van werkgever van 23 december 2025, zonder dat werknemster daarmee heeft ingestemd of dat daarvoor toestemming was van het UWV. Dat is onrechtmatig en daarom zal de kantonrechter die opzegging vernietigen. De vernietiging van de opzegging heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst na 5 januari 2026 feitelijk is blijven bestaan en dat werkgever het loon moet doorbetalen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig is geëindigd. Partijen zijn het er niet over eens op welk moment dat is. De kantonrechter is van oordeel dat de intentie van werknemster duidelijk blijkt uit haar opzegging. Zij wilde de opzegtermijn in acht nemen en haar arbeidsovereenkomst tot dat moment uitdienen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werkgever in ieder geval akkoord was met een datum gelegen voor 1 maart 2026. De arbeidsovereenkomst is daarom geëindigd op 12 februari 2026, zonder dat werknemster de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever hoeft te betalen. Werkgever hoeft ook alleen tot die datum het loon door te betalen. Werkgever heeft de ORT-berekening van werknemster over de periode van indiensttreding tot en met december 2025 niet betwist, op twee ziektedagen na. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de vordering van werknemster voor uitbetaling van ORT over de periode vanaf de indiensttreding tot en met december 2026 komt vast te staan. Werkgever heeft een tweetal tegenverzoeken gedaan. Het

verzoek tot betaling van de factuur die gaat over de vervanger die werkgever extern heeft moeten inkopen vanaf 5 januari 2026 zal worden afgewezen. Werkneemster heeft niet onrechtmatig gehandeld door niet te verschijnen op het werk, aangezien werkgever de arbeidsovereenkomst had opgezegd. Daarmee komt de grondslag aan die vordering te ontvallen en zal dat deel van de gevorderde schadevergoeding worden afgewezen. De kantonrechter zal de kosten voor het vervangen van de sleutels toewijzen. Werkneemster had de beschikking over sleutels die toegang gaven tot alle opvanglocaties van werkgever waar werkneemster werkzaam was. Werkneemster had deze bij het einde van de arbeidsovereenkomst in moeten leveren. Zij heeft dat, ondanks meerdere verzoeken, niet aantoonbaar gedaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3767

Zaaknummer: 12134743 \ UE VERZ 26-102

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: B. Bostancieri-Dinc en T.G. Martens

Wetsartikelen: 7:628 BW