

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan op grond van de ketenregeling; de aanzegging kwalificeert niet tevens als opzegging.*Feiten*

Werknemer is per 26 januari 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van monteur. Werknemer was eerst werkzaam als leerling-monteur op basis van een leer/werk-overeenkomst. Nadat werknemer in juni 2023 zijn diploma had behaald, is hij bij werkgever blijven werken. Partijen zijn drie arbeidsovereenkomst aangegaan. Werkgever heeft zich aanvankelijk op het standpunt gesteld dat de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gold. Werkgever stelt met een brief van 26 november 2025 de arbeidsovereenkomst te hebben aangezegd. Werknemer heeft zich verzet tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft zich op 15 december 2025 ziekgemeld. Hij heeft zich op het standpunt gesteld dat in de periode van 27 juni 2023 tot 1 augustus 2023 de eerste arbeidsovereenkomst die meetelt voor de zogenoemde ketenregeling tot stand is gekomen en dat er inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Na een eerdere bestrijding van dat standpunt heeft werkgever erkend dat inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de brief van werkgever van 26 november 2025 redelijkerwijs niet als een opzegging kan worden opgevat. Voldoende is komen vast te staan dat de brief van 26 november 2025 door werknemer als bijlage bij een e-mail is ontvangen, nu werkgever een uitdraai uit zijn AFAS personeelsregistratiesysteem heeft overgelegd waaruit volgt dat de e-mail is verzonden. Ook heeft werknemer verklaard een e-mail van werkgever te hebben ontvangen met de mededeling dat zijn toegang tot de AFAS-app na uitdiensttreding wordt geblokkeerd en dat hij alle relevante documenten diende te downloaden. Ook de ziekmelding van werknemer op 15 december 2025 is een aanwijzing dat werknemer de aanzegging had ontvangen. Omdat de aanzegging niet ook als opzegging kan gelden, loopt de arbeidsovereenkomst door. De wettelijke verhoging over het te laat betaalde salaris wordt op nihil gesteld, nu er bij werkgever geen sprake was van onwil maar van onduidelijkheid over de aard van de arbeidsovereenkomst. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3742

Zaaknummer: 12125252 \ UE VERZ 26-89

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: H.M. Mauritz en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:668 BW