

RECHTSPRAAK

Hoewel op zichzelf sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster dat zij haar arbeidsovereenkomst per direct wenst op te zeggen, had werkgeefster daar gelet op de gegeven omstandigheden niet zonder meer van uit mogen gaan.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 oktober 2023 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster vraagt werkneemster op enig moment in te stemmen met de toepasselijkheid van een Personeelshandboek. Werkneemster weigert daarmee in te stemmen. Werkneemster verzoekt op 1 december 2025 om betaling van haar extra werkdag. Ook geeft zij aan dat zij het niet accepteert gepest te worden en dat werkgeefster haar onmogelijke c.q. onredelijke werkopdrachten geeft. Op 2 december 2025 wordt tussen partijen per e-mail gecorrespondeerd en wordt o.a. door werkgeefster aangegeven dat het werkneemster vrij staat om haar arbeidsovereenkomst op te zeggen per die maand. Werkneemster geeft aan dat zij ontslag wil nemen en bevestigt -op verzoek van werkgeefster- dat haar beslissing definitief is. Werkgeefster bevestigt het ontslag en geeft aan dat werkneemster ook nog eerder ontslag in kan dienen, als zij dat wil. Daarop reageert werkneemster positief. Enkele uren later diezelfde dag bericht werkneemster werkgeefster dat zij terugkomt op haar opzegging. De 'ontslagbrief' zou onder stress zijn geschreven. Werkneemster meldt zich ziek. Werkgeefster deelt haar echter mee vast te houden aan de opzegging. De gemachtigde van werkneemster deelt werkgeefster bij brief van 15 december 2025 mee dat de opzegging niet rechtsgeldig is. De gemachtigde van werkgeefster reageert daarop en deelt mee dat de arbeidsovereenkomst per 31 december 2025 wél rechtsgeldig is geëindigd. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat de opzegging niet rechtsgeldig is en de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren alsmede loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er op zichzelf sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster die inhoudt dat zij haar arbeidsovereenkomst per direct wenst op te zeggen. Desondanks mocht werkgeefster er niet van uitgaan dat werkneemster op dat moment daadwerkelijk de wil had om haar arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het was immers bepaald niet koek en ei tussen werkneemster en werkgeefster. Het moge verder zo zijn dat vertaalprogramma's een hulpmiddel zijn in de communicatie, zoals werkgeefster heeft aangevoerd, feit is dat werkneemster de Nederlandse taal niet machtig is, laat staan dat zij de gevolgen van haar besluit op dat moment kon overzien. Werkneemster

heeft tot slot voldoende aangetoond dat zij gebukt ging onder psychische klachten wegens ongerustheid over het welzijn van haar familie in Oekraïne. Kortom, werkgeefster had deze werkneemster, gelet de bovengenoemde omstandigheden, ruimere tijd de gelegenheid moeten geven om na te denken over een mogelijke ontslagname, haar zeker niet mogen aansporen zelf ontslag te nemen, en werkneemster de gelegenheid moeten geven zich te laten voorlichten over of haar moeten waarschuwen voor de mogelijk nadelige gevolgen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de verklaring van werkneemster op 2 december 2025 om de arbeidsovereenkomst op te zeggen niet overeenkomstig haar wil was. Dit betekent dat er geen opzegging van de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het gevolg is dat werkneemster onverkort in dienst is gebleven bij werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5953

Zaaknummer: 12074874 \ AZ VERZ 26-11

Rechters: Otto

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en M.A. Krak

Wetsartikelen: 6:671 BW