

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht vertrouwen op de duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van werknemer. De herhaalde uitlatingen van werknemer en de vergeefse pogingen om hem op andere gedachten te brengen, maken dat op haar geen verdere onderzoeksplicht rustte.

Feiten

Werknemer treedt op 1 juni 2024 voor bepaalde tijd in dienst als facilitair medewerker en coach bij een kinderdagverblijf. Nadat partijen geen overeenstemming bereiken over de verlenging van de arbeidsovereenkomst, werkt werknemer na afloop van het contract door, waardoor de arbeidsovereenkomst stilzwijgend wordt verlengd. Na discussies over onder meer zijn functie, loon en de gang van zaken binnen de organisatie verslechtert de arbeidsrelatie. Op 31 december 2025 verschijnt werknemer niet meer op het werk en stuurt hij werkgeefster meerdere berichten waarin hij onder meer aangeeft niets meer met haar te maken te willen hebben en een eindafrekening te willen ontvangen. Werkgeefster probeert vervolgens herhaaldelijk met werknemer in gesprek te komen en hem ertoe te bewegen zijn werkzaamheden te hervatten, maar zonder resultaat. Nadat werkgeefster zijn opzegging heeft bevestigd, stelt werknemer voorwaarden aan een eventuele terugkeer en voert hij aan dat hij zijn werkzaamheden slechts had opgeschort. In kort geding vordert hij wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Werkgeefster voert verweer en vordert in reconventie afgifte van de sleutels van het kinderdagverblijf.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de gedragingen en uitlatingen van werknemer blijkt duidelijk en ondubbelzinnig dat hij zijn arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Hij verscheen vanaf 31 december 2025 niet meer op het werk, gaf meermaals aan niets meer met werkgeefster te maken te willen hebben en verzocht om een eindafrekening. Ook uit de latere e-mail van werknemer blijkt niet dat hij zijn werkzaamheden slechts had opgeschort. Daarin geeft hij immers aan uitsluitend onder door hem gestelde voorwaarden te willen terugkeren. Nadat werkgeefster niet met die voorwaarden instemde, bevestigde werknemer bovendien opnieuw dat hij zijn werkzaamheden had beëindigd en een eindafrekening wenste. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens herhaaldelijk gevraagd zijn beslissing te heroverwegen, geprobeerd met hem in gesprek te komen en mogelijkheden aangedragen om het werk te hervatten. Werknemer ging daar niet op in. Gelet op deze inspanningen en de gedurende bijna twee weken herhaalde en consistente uitlatingen van werknemer, mocht werkgeefster erop vertrouwen dat hij daadwerkelijk wilde opzeggen en rustte op haar geen

verdere onderzoeksplicht. Dat werknemer pas tijdens de mondelinge behandeling aanvoerde dat hij vanuit emotie had gehandeld, leidt niet tot een ander oordeel. Hij heeft voldoende tijd gehad om zich op zijn uitlatingen te beraden, maar is deze ook daarna blijven herhalen. Werknemer kan daarom aan zijn opzegging worden gehouden en heeft geen recht op wedertewerkstelling of doorbetaling van loon. Zijn vorderingen worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4288

Zaaknummer: 12195409 MV EXPL 26-53 RD/960

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: B. Burger

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:667 BW en 7:686a BW