

RECHTSPRAAK

***Opzegging wegens vermeend einde van de arbeidsovereenkomst.
Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging omdat volgens
hem de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgever. De ouders van werknemer hebben meerdere horecaondernemingen waar werknemer werkzaamheden verricht. In een brief van 28 januari 2025 staat vermeld: "Vanaf 31-12-2024 heb je de arbeidsovereenkomst met ons opgezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 31-12-2024." Vanaf 1 januari 2025 blijft werknemer echter werkzaamheden uitvoeren voor werkgever. Op 3 maart 2026 laat werkgever weten dat de beoogde overname van de ondernemingen door werknemer geen doorgang zal vinden. Vervolgens deelt werkgever op 27 maart 2026 per e-mail mee dat werknemer zijn laatste werkzaamheden heeft verricht in het kader van een overeenkomst van opdracht, dat deze overeenkomst op 3 maart 2026 is opgezegd en dat werknemer nog een vergoeding van € 3.500 ontvangt wegens gederfde inkomsten over maart 2026.

Werknemer verzoekt de kantonrechter primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon vanaf 1 april 2026, vermeerderd met de wettelijke verhoging, wettelijke rente en verstrekking van deugdelijke salarisspecificaties. Volgens werknemer is de opzegging niet rechtsgeldig, omdat tussen partijen nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsrelatie is vanaf januari 2025 niet veranderd. Het enige dat veranderde, was de beloning voor de werkzaamheden. Werkgever voert verweer en stelt dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd per 1 januari 2025. Daarna zou werknemer als zelfstandig ondernemer zijn gaan werken binnen de onderneming van zijn ouders, met als doel deze over te nemen. Volgens werkgever was sprake van een verkenningsfase en niet langer van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat over de periode van 1 november 2021 tot 1 januari 2025 sprake was van een arbeidsovereenkomst. Het geschil gaat uitsluitend over de vraag welke kwalificatie de overeenkomst heeft vanaf 1 januari 2025. De kantonrechter is van oordeel dat de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst vóór en na 1 januari 2025 nagenoeg hetzelfde waren. Hoewel er verschillen waren, zagen deze uitsluitend op het traject waarin partijen onderzochten of werknemer de onderneming zou overnemen. Deze verschillen zijn niet van zodanige aard dat de kwalificatie van hun overeenkomst is gewijzigd. Werkgever voert aan dat werknemer meer verantwoordelijkheden

kreeg, een hoger inkomen ontving en een auto van de zaak kreeg. Ook verklaart de vader van werknemer dat hij werknemer bewust meer vrijliet in het kader van de mogelijke overname. Volgens de kantonrechter betekent dit echter niet dat er geen sprake meer is van een gezagsverhouding. Dat werknemer meer verantwoordelijkheden kreeg, zoals het tekenen van contracten, acht de kantonrechter een logische stap binnen het overnametraject. Hetzelfde geldt voor de hogere beloning en de auto van de zaak. Ook de e-mail waarin werknemer spreekt over maandelijkse voorschotten op zijn winstaandeel leidt niet tot een ander oordeel. Zelfs als werknemer zelf dacht geen werknemer meer te zijn, betekent dit juridisch niet dat hij geen werknemer meer was. Om dezelfde reden kan ook de verwijzing van werkgever naar de ChatGPT-historie van werknemer niet tot een andere conclusie leiden. De kantonrechter concludeert dat het afgesproken traject vanaf januari 2025 geen verandering heeft gebracht in de rechtsverhouding tussen partijen. De arbeidsovereenkomst is blijven voortduren. De vraag of de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 is opgezegd en door wie, kan daarom in het midden blijven. Ook als werknemer de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd, staat vast dat hij daarna zijn werkzaamheden is blijven uitvoeren. Daardoor kan van een einde van de arbeidsovereenkomst geen sprake zijn. De opzegging van de arbeidsovereenkomst in maart 2026 is daarom niet rechtsgeldig. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Werknemer heeft recht op loon, omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Ook de wettelijke verhoging, wettelijke rente en de verstrekking van loonstroken worden toegewezen. Het verzoek om een voorlopige voorziening wordt afgewezen, omdat de procedure al is geëindigd. Vanwege de familierelatie bepaalt de kantonrechter dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6756

Zaaknummer: 12213086 \ AZ VERZ 26-85

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.B. Geertsma en C.L.J.A. Spiertz

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:610 BW