

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat hij recht heeft op loon tot het einde van het dienstverband.*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van assistent-broodbakker. Werkgever heeft werknemer in januari 2025 een brief gestuurd waarin werd vermeld dat werknemer had aangegeven zijn dienstverband te willen beëindigen en dat werkgever hiermee akkoord was. In maart 2025 heeft de advocaat van werknemer werkgever bericht dat werknemer vanwege geboorteverlof afwezig was. Het UWV had verlofaanvragen voor betaald ouderschapsverlof afgewezen omdat het dienstverband zou zijn beëindigd. Werknemer stelde echter nooit aangegeven te hebben het dienstverband te willen beëindigen. In kort geding is werkgever vervolgens veroordeeld tot betaling van het loon. Tussen partijen is een geschil ontstaan omdat werknemer zich op het standpunt stelde nog in dienst te zijn, arbeidsongeschikt te zijn en re-integratieafspraken te willen maken. Werkgever heeft vervolgens aangegeven dat werknemer zonder toestemming naar Marokko was vertrokken en dat hij ongeoorloofd afwezig was. De kantonrechter heeft de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever vernietigd en hem veroordeeld het loon met terugwerkende kracht door te betalen, te vermeerderen met een wettelijke verhoging van 25%.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Van langere tijd niet reageren of niet protesteren tegen de bevestiging van de opzegging is geen sprake. Werknemer heeft binnen twee weken nadat hem duidelijk werd dat de arbeidsovereenkomst volgens werkgever door hem was opgezegd een advocaat in de arm genomen. Uit het feit dat werknemer na 26 januari 2026 niet meer op het werk verscheen, kan niet worden afgeleid dat hij de arbeidsovereenkomst had opgezegd; dit had immers te maken met aanvullend geboorteverlof waarvoor hij ook een aanvraag had ingediend. Uit alle feiten en omstandigheden op zichzelf en in samenhang bezien kan geenszins worden afgeleid dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst wilde opzeggen of heeft opgezegd, laat staan dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die erop was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Bovendien heeft werkgever met betrekking tot de stelling dat werknemer mondeling heeft opgezegd geen bewijsaanbod gedaan. Dat werknemer mondeling heeft opgezegd staat daarmee niet vast. De arbeidsovereenkomst is dus pas op 1 november 2025 van rechtswege geëindigd. Werknemer was geoorloofd afwezig toen hij op 1 maart 2025 de brief ontving waarin werkgever hem berichtte dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Op 17 maart 2025 heeft werknemer via

zijn advocaat laten weten het daarmee niet eens te zijn en om wedertewerkstelling gevraagd. Dat werkgever daarop heeft gereageerd in die zin dat aan werknemer is gevraagd om te komen werken, is niet gesteld of gebleken. Onder deze omstandigheden kan niet van werknemer worden verwacht dat hij op het werk verschijnt en komt het niet-werken voor rekening van werkgever als werkgever. Omdat werkgever het loon niet uitbetaalde, is werknemer een kortgedingprocedure gestart. Kort na de uitspraak in kort geding van 30 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij naar Marokko vertrokken. Werkgever heeft betwist dat werknemer ziek was, maar nagelaten de arbodienst in te schakelen en bovendien ook helemaal geen contact opgenomen met werknemer. Zelfs nadat de advocaat van werknemer op 20 augustus 2025 meldde dat werknemer diverse malen had geprobeerd om via bellen en Whatsapp in contact te komen, maar was geblokkeerd, en in contact wilde komen om re-integratieafspraken te maken, heeft werkgever daarop geen actie ondernomen. Onder deze omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat werknemer niet ziek was of dat hij onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratieverplichtingen waardoor werkgever de arbeidsongeschiktheid niet kon laten controleren. Evenmin is komen vast te staan dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor zijn werkzaamheden. Rekening houdend met het feit dat werkgever, ook na het kortgedingvonnis, geruime tijd betalingsvoorstellen heeft gedaan die geen recht deden aan de situatie waarin werknemer kostwinner was en geen andere inkomsten had en aan de andere kant ook rekening houdend met de beperkte financiële draagkracht van werkgever, matigt het hof de wettelijke verhoging van 50% naar 30%. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2411

Zaaknummer: 200.361.050

Rechters: R.L. de Graaff, A.L. Bervoets en S.M.M. Garben

Advocaten: M. Ambags en mr. M. Booij

Wetsartikelen: 7:625 BW