

RECHTSPRAAK

Niet werknemer, maar werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. De keuze die werknemer kreeg, was immers de keus tussen werken en zijn baan behouden, of niet komen werken en dan zijn baan kwijt zijn. Dat komt dus neer op ontslag door werkgeefster bij niet verschijnen, ongeacht de reden voor niet verschijnen.

Feiten

Werknemer is per 19 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een restaurant. Werknemer woonde in een pand dat toebehoorde aan werkgeefster. In augustus 2025 ontdekte werknemer dat een van zijn dochters, die ook in het pand woonde, door een van de medewerkers van werkgeefster zou zijn misbruikt. Werknemer heeft daarna verlof opgenomen. Werkgeefster heeft werknemer dringend verzocht weer te komen werken. In oktober 2025 heeft werknemer een e-mail verzonden aan werkgeefster waarin hij aangaf per 1 september 2025 uit dienst te zijn getreden. Werkgeefster heeft gereageerd dat werknemer met terugwerkende kracht uit dienst zou worden gemeld. Werknemer heeft vervolgens het standpunt ingenomen dat het ontslag onder dwang en dreigementen tot stand was gekomen, en daarom onwettig was. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om vernietiging van de opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen opzegging aan de zijde van werknemer heeft plaatsgevonden en dat het niet werken door werknemer vanaf 1 september 2025 niet voor zijn risico komt. Volgens de kantonrechter is verder niet vast komen te staan dat werknemer een gebruiksvergoeding voor het pand – waar hij nog altijd in woont – diende af te staan, zodat het beroep op verrekening van werkgeefster werd gepasseerd (zie AR 2026-0841). Werkgeefster is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is het geheel eens met het oordeel van de kantonrechter dat niet werknemer maar werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Volgens werkgeefster was er geen duidelijke ondubbelzinnige wilsverklaring van haar kant, maar heeft zij werknemer een keuze voorgelegd. Het hof verwerpt dit standpunt en stelt vast dat werkgeefster daarbij een onjuist criterium aanlegt. Uitgaande van de juiste maatstaf, namelijk waar werknemer op grond van de uitspraken van werkgeefster gerechtvaardigd op mocht vertrouwen, kon werknemer ervan uitgaan dat hij was ontslagen. De keuze die werknemer kreeg, was immers de keus tussen werken en zijn baan behouden, of niet komen werken en dan zijn baan kwijt zijn. Dat komt dus neer op ontslag door werkgeefster bij niet verschijnen,

ongeacht de reden voor niet verschijnen. Hier komt nog bij dat ontslag door werkgeefster bevestiging vond in het uitblijven van salarisbetaling over september. Het aanvragen van een WW-uitkering door werknemer is bovendien evengoed verklaarbaar vanuit de veronderstelling van werknemer dat hij door werkgeefster was ontslagen. Van een ondubbelzinnige wilsuiting die op vrijwillige ontslagneming door werknemer zelf wijst, is geen sprake. Daar komt nog bij dat werkgeefster ook niet concreet heeft onderzocht of dit de wens van werknemer was, zoals zij op grond van vaste jurisprudentie wel verplicht is. Nu werknemer in dienst is gebleven heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon. Juist is dat werknemer niet beschikbaar was voor werk, maar dit kwam omdat hij eerder verlof had gevraagd waar werkgeefster niet inhoudelijk op heeft gereageerd en werkgeefster niet in redelijkheid van werknemer kon verlangen dat hij samen aan het werk ging met de collega die hij verdacht van het misbruiken van zijn dochttertje. De kantonrechter heeft dan ook terecht geoordeeld dat het voor rekening van werkgeefster komt dat werknemer vanaf 1 september 2025 niet voor haar heeft gewerkt. Tot slot oordeelt het hof dat werkgeefster geen recht heeft op verrekening van loon met een gebruikersvergoeding. Werkgeefster heeft namelijk niet gesteld en onderbouwd dat nadere afspraken zijn gemaakt toen het gezin van werknemer zich bij hem voegde. De slotsom is dat partijen blijkbaar geen huur of andere gebruiksvergoeding hebben afgesproken waarin een grondslag voor verrekening zou kunnen worden gevonden. Voor een vergoeding op basis van redelijkheid en billijkheid ziet het hof evenmin aanleiding. Het enkele feit dat werknemer de woning heeft bewoond die zijn werkgever aan hem ter beschikking heeft gesteld, is daarvoor onvoldoende. Het hof verwerpt het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5770

Zaaknummer: 200.367.289/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, K. Mans en R. Verkijk

Advocaten: D.Y. Li en mr. R.M. van der Horn

Wetsartikelen: