

RECHTSPRAAK

Kort geding. Rechtsgeldige opzegging van arbeidsovereenkomst door werknemer? Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.*Feiten*

Werknemer was vanaf 15 oktober 2023 als uitzendkracht werkzaam voor werkgever en is sinds 1 april 2024 in dienst bij werkgever. Hij heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zijn laatstverdiende brutosalaris is € 3.453,31 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 3 september 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Een maand eerder, op 1 augustus 2025, heeft er een incident plaatsgevonden, waarna werknemer op non-actief is gesteld. Na dit incident is werknemer in augustus gedurende drie weken opgenomen geweest bij de GGZ. Tijdens het re-integratietraject ontstonden er spanningen tussen werkgever en werknemer. Op vrijdag 21 november 2025 stuurde werknemer een e-mail met de mededeling dat hij zijn ontslag indiende. Op maandag 24 november 2025 bevestigde werkgever de opzegging, met als laatste werkdag 31 december 2025. Nog diezelfde dag trok werknemer zijn ontslag weer in. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd door de opzegging van werknemer. Werknemer vordert onder meer nakoming arbeidsovereenkomst, wedertewerkstelling, terbeschikkingstelling bedrijfsauto en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst door een werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De e-mail waarin werknemer zijn ontslag indiende is in principe duidelijk. Gelet op de context waarin deze e-mail is gestuurd is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat er in dit geval echter een onderzoeksplicht rust op werkgever, om na te gaan of werknemer zijn arbeidsovereenkomst echt wilde opzeggen. Ook geldt een verplichting om werknemer voor te lichten over de gevolgen van die opzegging. Werknemer was op het moment van opzegging ziekgemeld, had een recente psychiatrische opname achter de rug en vertoonde gedrag dat wees op een kwetsbare psychische toestand. De HR Business Partner van werkgever maakte zich ernstige zorgen over werknemers mentale toestand en meldde aan diens begeleider dat hij bang was dat de werknemer dingen zou doen waar hij later spijt van zou krijgen. Onder die omstandigheden had werkgever moeten onderzoeken of werknemer werkelijk ontslag wilde nemen. Werkgever mag naar het oordeel van de kantonrechter onder deze omstandigheden er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat er sprake is van een rechtsgeldige opzegging. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9679

Zaaknummer: 12285244 \ KK EXPL 26-403

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: C.A. Fokker en K.C. Bemelmans

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:690 BW en 7:670 BW