

RECHTSPRAAK

Onbewezen ontslagname rechtvaardigt geen ontbinding wegens verwijtbaar handelen van werknemer, maar evenmin een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.*Feiten*

Werknemer is sinds december 2017 in dienst bij werkgeefster, een groothandel, laatstelijk als chauffeur. Volgens werkgeefster heeft hij in september 2024 mondeling ontslag genomen en dit op 21 oktober 2024 met een ondertekende ontslagbrief bevestigd. Werknemer, die sinds 27 september 2024 niet meer op het werk is verschenen, betwist de ontslagname en stelt dat zijn handtekening is vervalst. Werkgeefster beschouwt het dienstverband als beëindigd en staakt de loonbetaling. Werknemer vordert loondoorbetaling en werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter acht de ontslagname niet bewezen en ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding en € 1.500 bruto aan billijke vergoeding. In hoger beroep staat de ontbinding zelf niet ter discussie. Werknemer verzoekt een hogere billijke vergoeding, uitbetaling van vakantiedagen en vergoeding van zijn daadwerkelijke advocaatkosten. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond wegens de volgens haar onterechte beschuldiging van vervalsing, zonder toekenning van vergoedingen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onvoldoende bewezen dat werknemer ontslag heeft genomen. De getuigenverklaringen bieden geen uitsluitel en volgens het deskundigenrapport is het slechts waarschijnlijker dat werknemer de ontslagbrief zelf heeft ondertekend. Zijn wisselende verklaringen maken zijn ontkenning niet ongeloofwaardig. Zelfs als werknemer de brief heeft ondertekend, levert dit niet zonder meer (ernstig) verwijtbaar handelen op. Werkgeefster heeft bovendien haar vergewisplicht onvoldoende nageleefd door niet te controleren of werknemer daadwerkelijk ontslag wilde nemen en de gevolgen daarvan overzag. De ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding blijft daarom in stand. Dat de ontslagname niet is bewezen, betekent echter niet dat vaststaat dat werknemer geen ontslag heeft genomen. Werkgeefster heeft daarom niet ernstig verwijtbaar gehandeld door van ontslagname uit te gaan en de loonbetaling te staken. Ook haar tekortkomingen bij de afhandeling daarvan zijn niet ernstig verwijtbaar. De billijke vergoeding vervalt en werknemer moet de ontvangen € 1.500 terugbetalen. De transitievergoeding blijft verschuldigd, omdat ernstig verwijtbaar handelen van werknemer evenmin vaststaat. Uitbetaling van vakantiedagen wordt afgewezen, omdat werknemer het verlofoverzicht van werkgeefster

onvoldoende heeft betwist en zijn eigen overzichten inconsistent zijn. Ook zijn daadwerkelijke advocaatkosten worden niet vergoed, omdat uitzonderlijke omstandigheden, zoals misbruik van procesrecht, ontbreken. De proceskosten in eerste aanleg en het hoger beroep van werkgeefster worden gecompenseerd. Werknemer moet de eerder ontvangen proceskostenvergoeding terugbetalen en draagt de proceskosten van zijn eigen hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-10-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:6714

Zaaknummer: 200.366.840 en 11512531

Rechters: O.E. Mulder, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: N. Entzinger en S.M. Profijt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW, 7:671b lid 9 onder c BW en 7:673 lid 7 onder c BW