RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft haar onderzoeksplicht niet geschonden, omdat zij erop mocht vertrouwen dat de verklaringen van werkneemster overeenkwamen met haar wil; loonvordering werkneemster afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2026 in dienst getreden bij Koninklijke Gazelle N.V. (hierna: Gazelle). Werkneemster maakt in haar functie onderdeel uit van het managementteam van Gazelle. Na enkele gesprekken heeft werkneemster aangegeven Gazelle te willen verlaten. Gazelle heeft werkneemster geïnformeerd dat zij, nu zij haar arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd, per 1 september 2026 uit dienst treedt bij Gazelle. Werkneemster vordert veroordeling van Gazele tot betaling van het loon, te vermeerderen met verschillende componenten, vanaf 1 september 2026. Werkneemster voert aan dat haar e-mail van 8 juli 2026 niet aangemerkt kan worden als een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werkneemster heeft zij haar arbeidsovereenkomst niet opgezegd. Zij heeft de woorden “opzegging”, “opzeggen” of “ontslag” niet gebruikt en evenmin een einddatum genoemd. Met haar mededelingen heeft zij slechts bedoeld dat zij de samenwerking in haar rol wilde beëindigen. Zij zou met Gazelle nog nadere afspraken maken over een zorgvuldige afronding en overdracht van de werkzaamheden en de verdere afwikkeling van haar dienstverband. Dat werkneemster zich na 8 juli 2026 beschikbaar hield voor werkzaamheden, aan Gazelle verduidelijking vroeg waarom afspraken zonder haar medeweten waren geannuleerd en zich verzette tegen het door de leidinggevende opgestelde e-mailbericht over haar vertrek, bevestigt volgens werkneemster dat zij haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Gazelle stelt zich op het standpunt dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst wel heeft opgezegd.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In het geval van een loonvordering, zoals ook hier het geval is, volgt het spoedeisend belang uit de aard van de vordering. De voorzieningenrechter volgt werkneemster niet in haar standpunt dat haar e-mails alleen zagen op het beëindigen van haar functie, en niet het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster schrijft op 8 juli 2026 om 23:34 uur aan haar leidinggevende dat zij na het gesprek van die middag tot de conclusie is gekomen dat zij de samenwerking wil beëindigen en dat haar beslissing vaststaat. Zij schrijft vervolgens dat zij op een zorgvuldige en professionele manier de samenwerking met Gazelle wil beëindigen en dat partijen na de

vakantie afspraken zullen maken over de verdere afwikkeling van haar dienstverband. Kort daarna om 23:49 uur schrijft werkneemster ook aan het managementteam dat zij de samenwerking met Gazelle wil beëindigen en dat dit geen beslissing is die zij overhaast of lichtvaardig heeft genomen. Op 9 juli 2026 om 00:34 uur brengt zij haar team eveneens op de hoogte van haar beslissing om de samenwerking met Gazelle te beëindigen. De verklaringen van werkneemster in haar e-mails van 8 en 9 juli 2026 kunnen, in onderlinge samenhang bezien, naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter redelijkerwijs niet anders worden begrepen dan als een verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst en niet alleen op het beëindigen van functie. Dat werkneemster daarbij niet letterlijk de woorden 'opzeggen', 'ontslag' of 'arbeidsovereenkomst' heeft gebruikt en geen einddatum heeft genoemd, maakt dit voorlopige oordeel niet anders. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat Gazelle onder de gegeven omstandigheden geen nader onderzoek hoefde te doen. Werkneemster heeft na het gesprek de tijd genomen om wat is besproken te overdenken. Ook de volgende dag is werkneemster hier niet op teruggekomen, integendeel ook op 9 juli heeft werkneemster e-mails gestuurd waaruit valt af te leiden dat zij haar arbeidsovereenkomst met Gazelle wilde beëindigen. Ook dit handelen van werkneemster op 9 juli 2026 gaf Gazelle onvoldoende aanleiding om aan die bedoeling te twijfelen. Het bezwaar van werkneemster tegen het door de leidinggevende opgestelde conceptbericht ziet op de wijze waarop haar vertrek werd gecommuniceerd en betreft geen expliciete betwisting van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij acht de voorzieningenrechter van belang dat werkneemster een ervaren professional is die werkzaam was op managementniveau en haar beslissing in meerdere e-mails zelf uitdrukkelijk als weloverwogen en niet lichtvaardig heeft omschreven. Onder deze omstandigheden mocht Gazelle er voorshands op vertrouwen dat de verklaringen van werkneemster overeenkwamen met haar wil. Nu de arbeidsovereenkomst aldus per 1 september 2026 eindigt, bestaat vanaf die datum geen aanspraak meer op loon dan wel loondoorbetaling tijdens ziekte. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 22-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7798
Zaaknummer: VV EXPL 26-114 12333059
Rechters: E.C. Zandman
Advocaten: C. de Bruin en mr. M.F.J. van den Berg
Wetsartikelen: