

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Partijen mogen zich uitlaten over de opzegging door de werkgever voordat de rechter met een beslissing zal komen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 16 september 2024 voor onbepaalde tijd in dienst bij Hebo als administratief medewerkster. Het dienstverband is tot stand gekomen door tussenkomst van Olympia. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen en een bepaling opgenomen met betrekking tot het volgen van opleidingen. Op 6 november 2024 sluiten partijen een studieovereenkomst. Op 10 februari 2024 sluiten partijen een overeenkomst van geldlening waarbij Hebo een bedrag van € 4.500 leent aan werkneemster. Werkneemster heeft een bedrag van € 1.000 terugbetaald aan Hebo. Op 27 mei 2025 heeft Hebo de arbeidsovereenkomst met werkneemster schriftelijk opgezegd tegen 1 augustus. In de brief staat opgenomen dat de aanleiding voor de opzegging het gebrek aan vertrouwen is dat werkneemster vertrouwelijke informatie te allen tijde vertrouwelijk zal houden en dat zij daar al eerder op is aangesproken. Ook zien zij geen actieve houding betreffende de persoonlijke ontwikkeling van werkneemster. Werkneemster is direct vrijgesteld van werkzaamheden en hoeft het openstaande deel van de lening voor de betaalde studiekosten niet terug te betalen. Ook hebben zij een vaststellingsovereenkomst opgesteld waarin het is vastgelegd. Hebo verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst uit te spreken wegens wanprestatie. Hebo legt aan haar verzoeken ten grondslag dat werkneemster haar bij de sollicitatie heeft misleid en valse inlichtingen heeft gegeven over de eerder door haar uitgevoerde werkzaamheden, de wijze waarop de eerdere arbeidsovereenkomst is geëindigd en haar ervaring met het boekhoudprogramma Exact. Daarnaast is zij niet geschikt voor de functie van administratief medewerkster en heeft zij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf Hebo bekend heeft gemaakt terwijl zij deze geheim hoorde te houden. Werkneemster voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

Voordat de kantonrechter aan beoordeling van het ontbindingsverzoek toekomt, moet beoordeeld worden of de arbeidsovereenkomst nog wel kan worden ontbonden. Hebo heeft immers bij haar brief van 27 mei 2025 de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 augustus 2025. Dat betreft een eenzijdige rechtshandeling die Hebo niet, zonder instemming met werkneemster, ongedaan kan maken. Gesteld noch gebleken is dat daarvan sprake is of dat deze opzegging is vernietigd. Dit betekent dat de kantonrechter vooralsnog van oordeel is dat de ontbinding moet worden afgewezen omdat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025 is opgezegd. Weliswaar zonder instemming van werkneemster, zonder

vergunning en/of ontbinding door de kantonrechter, dus naar zich laat aanzien betreft het een niet rechtsgeldige opzegging, maar het is aan werkneemster om daarop actie te ondernemen. Omdat geen van partijen hier aandacht aan heeft besteed en dit aspect evenmin ter zitting is besproken, zal de kantonrechter, alvorens met een verrassingsbeslissing te komen, partijen de gelegenheid geven zich over het vorengaande uit te laten, eerst Hebo, dan werkneemster. Indien Hebo haar ontbindingsverzoek voorwaardelijk wenst te doen, kan zij dat eveneens aangeven.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9013

Zaaknummer: 11784620 \ HA VERZ 25-104

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: G.J. van den Hoven en E.P. Cornel

Wetsartikelen: 7:686 BW