

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Op het geschil moet niet het Deense recht (gekozen recht) worden toegepast, maar het Nederlandse recht (objectief toepasselijke dwingende recht), omdat het Nederlandse ontslagrecht de werknemer meer bescherming biedt.

Feiten

Werkneemster, woonachtig in Nederland, is sinds 14 augustus 2023 in dienst bij Mermaid Medical B.V (Nederland). Het hoofdkantoor is gevestigd in Denemarken. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de ‘Danish Salaried Employees Act’ van toepassing is. Op 25 juni heeft Mermaid Medical laten weten de arbeidsovereenkomst met werkneemster te willen beëindigen. In een e-mail van dezelfde dag schrijft Mermaid Medical onder meer: “(...) *I am writing to formally confirm the termination of your employment with Mermaid Medical A/S/(Denmark), in accordance with the terms outlined in your employment contract. As per your contract, your notice period is one month. However, in recognition of your contributions and to ensure a smooth and structured transition, we are prepared to offer you three months’ paid notice, conditional upon your cooperation in a formal outplacement process.* (...)” Op 2 juli 2025 heeft Mermaid Medical per e-mail aan werkneemster geschreven dat zij voor 3 juli 17:00 moet laten weten of zij met het voorstel van Mermaid Medical instemt en als zij dat niet doet, een opzegtermijn van één maand zal worden gehanteerd. In de periode van 9 juli tot 25 juli 2025 wordt door partijen onderhandeld over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 26 juli 2025 (tot 6 augustus 2025) is werkneemster naar haar vader in Frankrijk gegaan, in verband met zorgen over zijn gezondheid. Op 2 augustus 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 12 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Volgens Mermaid Medical kwalificeert het heimelijk vertrek en verblijf naar c.q. in het buitenland zowel afzonderlijk als tezamen met het in strijd met de waarheid doen voorkomen van deelname aan afspraken en het in strijd met de waarheid inboeken van fysieke afspraken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Oordeel

Toepasselijk recht

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben een rechtskeuze gedaan als bedoeld in artikel 3 Rome I. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat werkneemster de bescherming verliest die zij geniet op grond van dwingende bepalingen van het recht dat zonder een rechtskeuze op de arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn (artikel 8 Rome I). Omdat werkneemster haar werkzaamheden gewoonlijk in Nederland verrichtte, zou op grond van het

bepaalde in artikel 8 lid 2 Rome I zonder rechtskeuze Nederlands recht van toepassing zijn. Toepassing van het bepaalde in artikel 8 lid 1 Rome I brengt mee dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen het gekozen recht en het objectief toepasselijke dwingende recht. De 'Danish Salaried Employees Act' biedt de werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet de bescherming die het Nederlandse ontslagrecht wel biedt. De 'Danish Salaried Employees Act' bevat weliswaar regels over ontslag, maar deze regels bevatten een meer open norm in die zin dat 'het ontslag objectief gerechtvaardigd moet zijn'. In het Nederlandse recht is specifiek vastgelegd wanneer er sprake is van een dringende reden op grond waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer met onmiddellijke ingang mag opzeggen. Hierdoor biedt het Nederlandse recht de werknemer meer bescherming. Dat de opzegtermijn onder de 'Danish Salaries Employees Act' ruimer is dan onder het Nederlandse recht, leidt er naar het oordeel van de kantonrechter niet toe dat alleen voor wat betreft de opzegtermijn de 'Danish Salaried Employees Act' moet worden toegepast. Dat zou namelijk kunnen leiden tot een aantasting van de samenhang tussen de toe te passen regels van het ontslagrecht of tot ongewenste 'cherry picking'. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter op het hele geschil Nederlands recht zal toepassen.

Ontslag op staande voet

Werkneemster berust in het ontslag op staande voet. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Naar het oordeel van de kantonrechter verwijt Mermaid Medical werkneemster ten onrechte dat zij heimelijk naar het buitenland is vertrokken. Ten aanzien van de overige gedragingen heeft Mermaid Medical naar het oordeel van de kantonrechter niet onverwijld gehandeld. Mermaid Medical heeft aangevoerd dat zij tijdens de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft ontdekt dat werkneemster ten onrechte heeft doen voorkomen dat zij afspraken heeft gehad met klanten en in strijd met de waarheid bezoeken aan klanten heeft geregistreerd. Mermaid Medical heeft werkneemster evenwel op dat moment niet op staande voet ontslagen. Mermaid Medical wordt door de kantonrechter veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:321

Zaaknummer: 11910132

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: mr. D. Toet, Z.E. Guddas en S.J. de Graaf

Wetsartikelen: 3 Rome I, 8 Rome I en 7:677 BW