

RECHTSPRAAK

Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog/dwaling én ontslag op staande voet wegens vermeend verzwijgen cocaïneverslaving houdt geen stand. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer trad op 1 augustus 2024 bij werkgeefster in dienst als medewerker technisch/commerciële binnendienst tegen een loon van € 3.400 per maand. Sinds februari 2025 is hij arbeidsongeschikt. In juli 2025 ontdekte werkgeefster (via de vader van werknemer) dat werknemer aan cocaïne verslaafd was. Werkgeefster stelde dat deze verslaving al bij indiensttreding speelde en dat werknemer dit had moeten melden, mede gelet op de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat de werknemer verklaart dat hem geen medische belemmeringen voor de functie bekend zijn. Op 22 juli 2025 vernietigde werkgeefster buitengerechtelijk de arbeidsovereenkomst wegens (primair) bedrog en (subsidiar) dwaling en gaf zij werknemer (meer subsidiair) ontslag op staande voet. Werknemer verzocht onder meer een verklaring voor recht dat de buitengerechtelijke vernietiging niet rechtsgeldig is en vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster voerde verweer en stelde dat de vernietiging en het ontslag rechtsgeldig waren. Voor het geval de vernietiging stand zou houden, vroeg zij in een tegenverzoek terugbetaling van reeds betaald loon (over ziekte/vakantieperioden). Als de arbeidsovereenkomst toch zou voortduren, vroeg zij de kantonrechter deze zo spoedig mogelijk te ontbinden.

Oordeel

De buitengerechtelijke vernietiging op grond van bedrog en dwaling werd niet rechtsgeldig geacht. Doorslaggevend was dat niet is komen vast te staan dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist of moest begrijpen dat zijn cocaïnegebruik hem ongeschikt maakte voor het werk. Er bestaat geen algemene meldplicht over (mogelijke) verslaving zolang de werknemer het werk kan verrichten. Ook de contractuele verklaring over medische belemmeringen sluit daarbij aan. De door werkgeefster aangevoerde aanwijzingen (te laat komen, ziekte en gesteld disfunctioneren) waren onvoldoende onderbouwd als gevolg van cocaïnegebruik en uit een gespreksopname van 18 juli 2025 volgde geen duidelijke erkenning van dat verband. Omdat de stelling dat werknemer het werk bij indiensttreding niet kon uitvoeren onvoldoende was onderbouwd, was er geen sprake van bedrog en evenmin van dwaling. Ook het ontslag op staande voet werd vernietigd. De opgegeven ontslagreden was uitsluitend het vermeend verzwijgen van de verslaving bij indiensttreding. Nu dat verwijt niet

vast kwam te staan, ontbrak een dringende reden. Andere, later aangevoerde omstandigheden konden niet alsnog als ontslaggrond dienen.

Omdat de arbeidsovereenkomst door de ongeldige vernietiging en het vernietigde ontslag bleef doorlopen, beoordeelde de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgeefster. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen werd afgewezen (onder meer omdat het verwijt van verzwijging niet opging en voor re-integratieverwijten een UWV-deskundigenoordeel ontbrak), maar ontbinding werd wel toegewezen wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Beide partijen hadden het vertrouwen in elkaar verloren en herstel werd, mede gelet op de incidentrijke korte duur van het dienstverband en de kleine organisatie, niet haalbaar geacht. Herplaatsing binnen het bedrijf was niet mogelijk. Hoewel werknemer ziek was, hield het ontbindingsverzoek volgens de kantonrechter geen verband met de ziekte. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 28 februari 2026.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:347

Zaaknummer: 11880224 VZ VERZ 25-6054

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.O. Bohr en mr. T.P.M.D. de Leeuw-Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 6:228 BW en 3:44 lid 3 BW