

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande niet rechtsgeldig gegeven. Toekenning billijke vergoeding van € 10.996,35 bruto. Werkgeefster is niet geslaagd in bewijsopdracht.****Feiten*

Werknemer en werkgeefster hadden vanaf ongeveer 2016 een zakelijke relatie waarbij werknemer vanuit Oekraïne projecten voor werkgeefster wierf. Na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne is werknemer met hulp van de heer B, indirect bestuurder van werkgeefster, naar Nederland verhuisd. Werknemer werkte sinds 1 december 2022 bij werkgeefster als proces engineer en projectmanager. Hij is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen. Als eerste reden voor dit ontslag heeft werkgeefster vermeld dat werknemer heeft 'gehandeld in strijd met contractuele afspraken en het zwijgen en/of afleggen van wisselende verklaringen daarover'. Werkgeefster doelt daarmee op de omstandigheid dat werknemer voor zijn eigen onderneming een contract met bedrijf X heeft gesloten, terwijl is overeengekomen dat hij dat namens werkgeefster zou doen, dus niet voor zichzelf. Als tweede grond voor het ontslag heeft werkgeefster genoemd dat werknemer veelvuldig ongeoorloofd afwezig zou zijn en de afspraken over arbeidstijden zou hebben overtreden. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt onder meer om een billijke vergoeding. In de tussenbeschikking van 9 januari 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de tweede grond die is genoemd voor het ontslag geen stand houdt. Over de eerste grond, het sluiten van het contract met bedrijf X, heeft de kantonrechter overwogen dat het ontslag op staande voet alleen dan rechtsgeldig is gegeven, als komt vast te staan dat partijen inderdaad hebben afgesproken dat werknemer een overeenkomst met bedrijf X niet voor zichzelf, maar op naam van werkgeefster zou sluiten. Werkgeefster is, als de partij die zich op die afspraak beroept, in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat partijen dat zijn overeengekomen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster er niet in is geslaagd te bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat werknemer de overeenkomst met bedrijf X niet voor zichzelf, maar op naam van werkgeefster zou sluiten. Het staat vast dat partijen op 3 september 2024 met elkaar hebben gesproken, maar niet dat zij toen overleg hebben gehad over de tenaamstelling van het contract met bedrijf X. Bij het overleg waren alleen B en werknemer aanwezig. B verklaart dat is besproken dat het contract op naam van werkgeefster zou komen, maar werknemer verklaart juist dat dit niet is besproken. Volgens werknemer ging het gesprek op 3 september

2024 juist over de vaststellingsovereenkomst die werkgeefster hem had aangeboden. Dit is een geloofwaardige verklaring, nu in die periode inderdaad een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer was voorgelegd. Aanvullend bewijs voor de stelling dat werknemer de overeenkomst met bedrijf X op naam van werkgeefster zou sluiten, heeft werkgeefster niet geleverd. Uit de stukken die werkgeefster heeft overgelegd kan worden afgeleid dat partijen op enig moment hebben gesproken over een nieuwe/andere samenwerking, in een nieuwe vennootschap, maar uit niets blijkt dat het resultaat hiervan was dat partijen hebben afgesproken dat het contract met bedrijf X door werkgeefster zou worden gesloten. Anders dan werkgeefster ziet de kantonrechter geen aanleiding om de gehele verklaring van werknemer in twijfel te trekken vanwege de gestelde tegenstrijdigheden in zijn verklaringen. Nu werkgeefster niet heeft bewezen dat zij met werknemer had afgesproken dat hij het contract met bedrijf X op naam van werkgeefster moest sluiten, had werkgeefster op 10 september 2024 geen dringende reden voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet.

### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter vindt in dit geval een billijke vergoeding van € 10.996,35 bruto passend. De kantonrechter acht een billijke vergoeding gelijk aan de misgelopen WW-uitkering redelijk. Daarbij neemt hij in overweging dat werknemer afkomstig is uit Oekraïne en met hulp van B naar Nederland is gekomen om in zijn bedrijf te komen werken. Hoewel werknemer zelf nog een onderneming heeft, is niet gebleken dat hij daarmee na het eindigen van de arbeidsovereenkomst eenvoudig in zijn levensonderhoud kan voorzien. Ook vindt de kantonrechter het niet aannemelijk dat werknemer snel elders aan het werk heeft kunnen komen. De gevolgen van het ontslag op staande voet zijn daarmee groot geweest voor werknemer. Voor een hogere vergoeding dan € 10.996,35 ziet de kantonrechter geen aanleiding. Daarbij is ook relevant dat werknemer werkte op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die op 30 november 2024 zou eindigen, en dat werknemer een eigen onderneming drijft en dat hij dus wel mogelijkheden had om op zoek te gaan naar andere projecten die hem inkomsten zouden opleveren.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15506

**Zaaknummer:** 11341408 VZ VERZ 24-8506

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** L.P.J. Krijgsman

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en