

RECHTSPRAAK

Tussen werkneemster en Redworks was sprake van een arbeidsovereenkomst die onterecht op staande voet is beëindigd, waarna deze alsnog wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding wordt ontbonden.

Feiten

Werkneemster is op 24 september 2012 gehuwd met A. Op dat moment was werkneemster reeds werkzaam voor Redworks. Werkneemster en A houden gezamenlijk alle aandelen van de Holding. De Holding is enig aandeelhouder en bestuurder van Redworks. A is meerderheidsaandeelhouder en enige statutaire bestuurder van de Holding en daarmee indirect bestuurder van Redworks. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst ondertekend die is gedateerd op 1 juli 2017. De arbeidsovereenkomst vermeldt dat werkneemster in dienst is getreden van Redworks in de functie van sales director. Met ingang van 18 november 2021 is werkneemster aangesteld als (titulair) directeur van Redworks, waarbij zij op basis van een beperkte volmacht bevoegd is Redworks te vertegenwoordigen. Sinds april 2023 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor Redworks. Vanaf februari 2024 zijn werkneemster en A in een echtscheidingsprocedure verwickeld. Bij e-mail van 18 november 2024 heeft A aan werkneemster medegedeeld dat zij op grond van de arbeidsovereenkomst na twee wachtdagen recht heeft op 70% van het loon. De bedrijfsarts van Redworks heeft vervolgens na een spreekuur op 27 november 2024 geconcludeerd dat werkneemster wegens ziekte arbeidsongeschikt is en dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Bij brief van 16 juni 2025 heeft de gemachtigde van A en Redworks aan de gemachtigde van werkneemster medegedeeld dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst (meer) bestaat en dat werkneemster op grond van een overeenkomst van opdracht voor Redworks heeft gewerkt. Redworks heeft in deze brief de door haar gestelde overeenkomst van opdracht met werkneemster met onmiddellijke ingang opgezegd. Redworks heeft met ingang van 24 juni 2025 geen loon/vergoeding meer aan werkneemster betaald. Bij beschikking van 15 juli 2025 is de echtscheiding tussen werkneemster en A uitgesproken. Op 13 augustus 2025 heeft naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation is vervolgens beëindigd in afwachting van de uitkomst van deze procedure. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst die niet rechtsgeldig is opgezegd.

Oordeel

Het geschil tussen werkneemster en Redworks draait met name om de vraag op welke

grondslag werknemster heeft gewerkt voor Redworks. De kantonrechter is van oordeel wat werknemster haar werkzaamheden heeft verricht op grond van een arbeidsovereenkomst. Niet in geschil is dat werknemster voor haar werkzaamheden werd betaald door Redworks. Volgens Redworks was dit geen loon aangezien de loonspecificaties die aan werknemster werden verstrekt geen vakantiedagen en geen pensioenopbouw vermelden. Anders dan Redworks stelt, kan daaruit niet de conclusie getrokken worden dat haar betalingen aan werknemster geen loon betroffen. Vast staat dat werknemster gedurende zekere tijd werkzaamheden heeft verricht voor Redworks. Redworks wijst er verder op dat werknemster kwam en ging wanneer zij wilde en dat zij haar eigen werktijden bepaalde. Ook voert zij aan dat werknemster zelf de inhoud van haar werkzaamheden bepaalde, zelfstandig handelende en geen verantwoording aflegde aan Redworks. Redworks stelt op basis van deze stellingen dat er geen sprake was van een gezagsverhouding. De kantonrechter verwerpt ook dit betoog. Dat aanwijzingen en instructies gegeven konden worden door Redworks, althans door haar bestuurder A, staat wel vast. Volgens Redworks was werknemster in ieder geval vanaf 11 juni 2020 geen werknemer meer van Redworks was. Redworks doet in dat verband een beroep op een schriftelijke overeenkomst van 11 juni 2020, waarin staat dat werknemster als opdrachtneemster voor Redworks is gaan werken met ingang van die datum. Werknemster betwist dat zij deze overeenkomst met Redworks gesloten heeft. Volgens haar gaat het om een vervalst stuk. De kantonrechter is echter van oordeel dat in het midden kan blijven of deze door Redworks ingediende overeenkomst daadwerkelijk is gesloten met werknemster. Dat er vanaf dat moment iets is veranderd in de wijze waarop werknemster haar werkzaamheden verrichtte, in haar werktijden/uren omvang, de wijze van beloning en in de gezagsverhouding, blijkt immers niet uit de stellingen van Redworks. Opvallend is bovendien dat in de overeenkomst van opdracht een vaste basisvergoeding per maand is overeengekomen waar werknemster recht op heeft zonder dat zij daarvoor declaraties/facturen bij Redworks hoeft in te dienen. Een dergelijke beloningswijze duidt veeleer op het bestaan van een arbeidsovereenkomst dan op een overeenkomst van opdracht. Het feit dat Redworks zich op 18 november 2024 op het standpunt heeft gesteld dat werknemster wegens haar ziekmelding recht had op 70% van het loon en naar de bedrijfsarts is verwezen, pleit eveneens voor de juistheid van haar stelling dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst was van Redworks. Dit alles overziend, is de kantonrechter van oordeel dat er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vast staat dat ten tijde van de opzeggingsbrief van 16 juni 2025 er sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Die opzegging moet als een ontslag op staande voet aangemerkt worden en werknemster heeft gelijk met haar stelling dat er geen geldige grond voor de beëindiging is geweest. Een dringende reden wordt immers niet vermeld. Omdat Redworks de arbeidsovereenkomst met werknemster onverwijld heeft opgezegd terwijl er geen sprake was van een (dringende) reden, zal deze opzegging vernietigd worden. Als gevolg van de vernietiging van de opzegging is de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet geëindigd op 17 juni 2025. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werknemster dan ook recht op betaling van het overeengekomen loon. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en een samenwerking tussen beiden niet meer tot de mogelijkheden

behoort. Dit is het rechtstreeks gevolg van het feit dat zij voorheen gehuwd waren en dat dit huwelijk in een vechtscheiding is geëindigd. Werkneemster ontvangt een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:13111

Zaaknummer: 11816949 \ AZ VERZ 25-86

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.P.H.W. Haas en N.M.J. van der Maas

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en 7:681 BW