

RECHTSPRAAK

Werkgever die kok op staande voet ontslaat wegens ‘papieren dienstverband’ dient ruim € 31.000 aan vergoedingen te betalen, omdat dringende reden ontbreekt en arbeidsovereenkomst onderdeel was van de overnamesom.

Feiten

Tot 1 juni 2024 werd de onderneming van werkgever mede gedreven voor rekening en risico van werknemer. Op die datum droeg werknemer de activiteiten over aan X, de partner van werkgever. In het kader van die overdracht werd tussen X en werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, ingaande op 1 juli 2024 en eindigend op 31 december 2026. Werknemer trad in dienst als kok voor 24 uur per week, tegen een loon van € 1.484,26 bruto per maand (exclusief 8,85% vakantietoeslag). De Horeca-cao is van toepassing en de overeenkomst bevat geen tussentijds opzegbeding. Kort na aanvang van het dienstverband werd werknemer vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Per 1 mei 2025 werden de activiteiten door X terug overgedragen aan werkgever, waarna werknemer vanaf 1 juni 2025 geen loon meer ontving. Op 6 augustus 2025 beëindigde werkgever de samenwerking per direct, met als opgegeven reden dat hij meende dat werknemer slechts op papier in dienst was en nooit daadwerkelijk arbeid had verricht. Werknemer verzoekt de kantonrechter om toekenning van een billijke vergoeding van € 5.000, betaling van achterstallig loon van € 3.489,74 bruto, een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 27.207,04 bruto en de transitievergoeding van € 592,27 bruto. Hoewel werknemer stelde dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was – wegens het ontbreken van een dringende reden en het niet onverwijld opzeggen – berustte hij in het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgever voerde verweer en betoogde dat de arbeidsovereenkomst een schijnconstructie betrof: X was slechts bereid een maandelijkse overnamevergoeding te betalen, maar werknemer had aangedrongen op een arbeidsovereenkomst. Werkgever stelde de dupe te zijn van dit handelen en achtte de gevorderde gefixeerde schadevergoeding in ieder geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Oordeel

De kantonrechter acht zich bevoegd op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst (art. 93 sub c Rv). Die overeenkomst levert als onderhandse akte dwingend bewijs op (art. 157 lid 2 Rv). Werkgever slaagt er niet in tegenbewijs te leveren voor zijn stelling dat er sprake was van een schijnconstructie, nu hij dit onvoldoende heeft onderbouwd. Het ontslag op staande voet

wordt door de kantonrechter als niet rechtsgeldig beoordeeld: de aangevoerde reden – het vermoeden van een papieren dienstverband – kwalificeert niet als dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Omdat werknemer in het ontslag berust, komen alle gevorderde vergoedingen voor toewijzing in aanmerking. De transitievergoeding van € 592,27 bruto wordt toegewezen, nu van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer niet is gebleken. De gefixeerde schadevergoeding van € 27.207,04 bruto (het loon tot 31 december 2026) wordt integraal toegewezen en niet gematigd, omdat de arbeidsovereenkomst onbetwist onderdeel uitmaakt van de overnamesom; matiging zou de overnamesom achteraf aanpassen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 500 bruto – lager dan verzocht – omdat de inkomensschade van werknemer nihil is door de reeds toegewezen gefixeerde schadevergoeding. Tot slot wordt het achterstallig loon over de periode 1 juni tot 6 augustus 2025 van € 3.489,74 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:522

Zaaknummer: 11855268 \ HA VERZ 25-127

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: G.J. Gerrits en J. Wagenmakers

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 BW