

RECHTSPRAAK

Artikel 7:683 lid 3 BW biedt hof geen grondslag alsnog de opzegging te vernietigen (ook als de kantonrechter het verzoek heeft afgewezen wegens gebrek aan belang).*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2022 in dienst getreden van werkgever. Haar salaris bedroeg laatstelijk € 9.180 bruto per maand. Sinds 9 februari 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt. Bij schriftelijk verslag van 18 september 2025 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de re-integratie op te starten, waarbij werkgever werkneemster mocht oproepen hiertoe afspraken te maken. Ondanks herhaalde oproepen is werkneemster niet verschenen (mede vanwege verblijf in Tjechie wegens het (aanstaande) overlijden van haar moeder). Ondanks geboden respijt is werkneemster ook op de fysieke bijeenkomst van 5 december niet verschenen. Werkgever heeft haar vervolgens op staande voet ontslagen. In januari heeft - nadat werkneemster een procedure had gestart - werkgever het ontslag 'ongedaan gemaakt'. Hij heeft achterstallig loon betaald en tevens toegezegd de reguliere loonbetaling per februari weer voort te zetten. Werkneemster heeft in eerste aanleg vernietig van de opzegging verzocht. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen wegens 'geen belang'. Tegen onder meer dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Artikel 7:683 lid 3 BW biedt hof geen grondslag alsnog de opzegging te vernietigen (ook als de kantonrechter het verzoek heeft afgewezen wegens gebrek aan belang)

Artikel 7:683 lid 3 BW biedt in een geval als het onderhavige het hof niet de ruimte de vernietiging van de opzegging uit te spreken. Dit is niet anders in het geval de kantonrechter de opzegging niet inhoudelijk heeft getoetst maar het daartoe strekkende verzoek bij gebrek aan belang heeft afgewezen, zoals in het onderhavige geval is geschied. Artikel 7:683 lid 3 BW schrijft immers expliciet voor dat, indien de appèlrechter oordeelt dat het verzoek van werkneemster om vernietiging van de opzegging ten onrechte is afgewezen, de appèlrechter de arbeidsovereenkomst óf kan herstellen óf een billijke vergoeding in plaats van herstel kan toekennen, ongeacht op welke gronden de kantonrechter tot een afwijzing van het verzoek om vernietiging is gekomen. Ook de stelling van werkneemster dat de appèlrechter in het kader van de herstelfunctie van het hoger beroep een vernietiging van een ontslag op staande voet kan uitspreken, vindt geen steun in het recht en wordt mitsdien verworpen.

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgever het ontslag op staande voet reeds eind januari 2025 heeft ingetrokken, de loonbetaling heeft hervat, daarmee is tegemoetgekomen aan het verzoek van werkneemster om het ontslag ongedaan te maken, en bij die stand van zaken werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd welke toegevoegde waarde een beschikking van de kantonrechter op dit punt nog voor haar zou hebben. Het hof verenigt zich met dit oordeel. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat een ontslag op staande voet een eenzijdige rechtshandeling is en zonder haar instemming niet kan worden ingetrokken door werkgever maar in de gegeven omstandigheden moet werkneemster geacht worden met de intrekking van het ontslag feitelijk te hebben ingestemd. De ter zitting in hoger beroep door (de advocaat van) werkneemster gegeven toelichting hierop dat het behouden van de loonbetalingen niet op instemming wijst maar dat die loonbetalingen moeten worden gezien als een voorschot op schadevergoeding, is bij gebreke van concrete aanknopingspunten die daarop zouden kunnen wijzen, niet aannemelijk geworden.

Ook het betoog van werkneemster dat zij belang heeft bij een vernietiging van de opzegging zodat zij een bevestiging verkrijgt dat werkgever misbruik heeft gemaakt van zijn opzeggingsbevoegdheid en onrechtmatig heeft gehandeld jegens werkneemster, althans in strijd heeft gehandeld met de verplichting zich als goed werkgever te gedragen als bedoeld in artikel 7:611 BW, wordt verworpen. Vast staat dat werkgever werkneemster op 6 december 2024 op staande voet heeft ontslagen nadat zij herhaaldelijk had geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan teneinde overleg te plegen met betrekking tot de start van de re-integratie. Hoewel de bedrijfsarts op 18 september 2024 haar daartoe in staat achtte en werkgever zich in zijn contacten met werkneemster daar telkens op beriep, bleef werkneemster weigeren het bedoelde gesprek met werkgever aan te gaan. Nadat werkneemster in haar weigering bleef volharden, ook nadat werkgever haar vier weken de tijd had gegeven in verband met het verlies van haar moeder en werkneemster had aangegeven op het geplande gesprek van 5 december 2024 niet te zullen verschijnen, heeft werkgever haar op 6 december 2024 op staande voet ontslagen. Weliswaar heeft werkgever met dit ontslag een te zwaar middel ingezet voor de weigering van werkneemster het gesprek ten behoeve van de re-integratie aan te gaan - werkgever had in dat stadium een schriftelijke waarschuwing kunnen geven eventueel gevolgd door een loonstop om vervolgens te bezien of werkneemster haar houding zou wijzigen - maar uit de weergegeven correspondentie tussen partijen volgt niet dat werkgever in aanloop naar het ontslag zijn opzeggingsbevoegdheid heeft misbruikt, onrechtmatig heeft gehandeld of heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap. Uit de ontslagbrief volgt dat de reden van het ontslag is gelegen in de weigerachtige houding van werkneemster om te komen tot overleg met betrekking tot het opstarten van de re-integratie zoals de bedrijfsarts had voorgeschreven.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:773

Zaaknummer: 200.355.570/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, M.L.D. Akkaya en S. Tamboer

Advocaten: J.E. Hoetink en H.J. Wiarda

Wetsartikelen: 7:683 BW, 3:13 BW en 7:611 BW