

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter wijst de ontbinding af omdat Vivara de werknemer, ondanks zijn verblijfsstatus, gelijk had moeten behandelen als andere medewerkers in de reorganisatie en dit heeft nagelaten.****Feiten*

Werknemer is sinds 20 augustus 2018 in dienst bij de Engelse entiteit van Vivara als Web Developer. Vivara heeft werknemer verzocht zijn functie vanuit de vestiging van Vivara in Nederland uit te oefenen. Voor de tewerkstelling van werknemer is bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) een ICT-vergunning aangevraagd. Deze is op 1 augustus 2022 verleend voor een periode van drie jaar en kan daarna niet worden verlengd. Op 30 augustus 2022 is tussen Vivara en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. De arbeidsovereenkomst met de Engelse entiteit van Vivara is niet beëindigd. Werknemer heeft zich op 18 november 2024 ziek gemeld en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 27 februari 2025 heeft werknemer Vivara erop gewezen dat zijn verblijfsvergunning per 1 augustus 2025 zou verlopen en Vivara voor 1 mei 2025 actie moest ondernemen. Op 18 maart 2025 heeft Vivara in een gesprek met werknemer medegedeeld dat de functie van werknemer per 1 mei 2025 komt te vervallen. Op 27 maart 2025 heeft Vivara de IND geïnformeerd over het vervallen van de functie van werknemer per 1 mei 2025. Bij brief van 14 mei 2025 heeft de IND aan Vivara bevestigd dat werknemer in het bezit is van een verblijfsvergunning tot 1 augustus 2025; dat werknemer recht heeft op een zoekperiode van drie maanden na 1 mei 2025 en, nu het einde van de zoekperiode en het einde van de verblijfsvergunning samenvallen, de IND de verblijfsvergunning niet zal intrekken. Werknemer heeft na het verloop van de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning een vrije verblijfstermijn van 90 dagen. Vivara verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege omstandigheden die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en doet een aantal tegenverzoeken.

*Oordeel*

Vivara beroept zich in deze zaak op het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning voor werknemer. In de parlementaire geschiedenis is het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning expliciet als voorbeeld van de h-grond genoemd. Nu Vivara het aanvragen van een ander type verblijfsvergunning niet ondersteunt – en werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om op korte termijn een andere werkgever te vinden – acht de kantonrechter de kans dat werknemer aansluitend aan de verlopen vergunning wederom een werkvergunning krijgt voor Nederland, nihil. Daarmee is de

arbeidsovereenkomst in feite inhoudsloos geworden en bestaat er ogenschijnlijk een redelijke grond voor ontbinding ervan. Maar er speelt meer in deze zaak. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling dat hij niet slechts tijdelijk naar Nederland is gekomen maar dat het de bedoeling van partijen was dat hij voor onbepaalde tijd bij Vivara (in Nederland) werkzaam zou zijn. Daarmee staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer feitelijk een 'gewone' werknemer was van Vivara. Dat betekent dat hij ook zoals de andere werknemers behandeld moet worden, bijvoorbeeld als de arbeidsplaats in de knel komt. En daar wringt de schoen. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft Vivara verklaard dat het bedrijf recentelijk een omvangrijke reorganisatie heeft doorgevoerd. De resultaten maakten het noodzakelijk dat er flink werd ingekrompen in het personeelsbestand. Een reorganisatie waarbij ongeveer 40 van de in totaal 120 mensen moeten vertrekken, is een flinke reorganisatie. Voor deze medewerkers zal – voor zover individueel geen overeenstemming werd bereikt – een ontslagvergunning bij het UWV zijn aangevraagd. Hiervoor heeft de kantonrechter overwogen dat Vivara werknemer niet anders mocht behandelen dan zijn collega's. Vivara had hem dus ook een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten doen, onder dezelfde voorwaarden als de overige werknemers wier arbeidsplaats kwam te vervallen. Dat heeft Vivara echter niet gedaan.

In de situatie dat werknemer niet met Vivara tot overeenstemming was gekomen over het einde van de arbeidsovereenkomst, was deze in stand gebleven. Kortom, Vivara zou pas afscheid van werknemer hebben kunnen nemen na het einde van de loondoorbetalingstermijn (104 weken na ziekte, mits niet verlengd). De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet in een andere situatie moet komen te verkeren dan het geval zou zijn geweest als hij in de gewone procedure rondom de reorganisatie zou zijn meegenomen. Dat betekent dat de verzochte ontbinding voor nu zal worden afgewezen. Mocht werknemer weer arbeidsgeschikt worden, of mocht er een einde zijn gekomen aan de loondoorbetalingsperiode, dan ontstaat een nieuwe situatie die dan beoordeeld zal worden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 19-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2519

**Zaaknummer:** 12025168 \ AZ VERZ 25-146

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** M.J.P. Flipsen en A.J.T.J. Meuwissen

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub h BW en 7:670a BW