

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd na vertrek werknemer naar Amerikaanse entiteit. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werknemer is in 1998 bij Bolidt Kunststoftoepassingen B.V. (hierna: Bolidt) in dienst getreden. Op verzoek van Bolidt is hij in 2001 naar Amerika verhuisd en heeft hij een arbeidsovereenkomst met Bolidt Cruise Control Corporation (hierna: BCC) getekend. In 2020 is werknemer teruggekeerd naar Nederland. In april 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. BCC heeft bij brief van 2 februari 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Partijen twisten over het antwoord op de vraag of Bolidt al die tijd de werkgever van de werknemer is gebleven. Bolidt heeft het hof verzocht de bestreden beschikking op de volgende onderdelen te vernietigen: het oordeel dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen Bolidt en werknemer; de veroordeling van Bolidt tot doorbetaling van het salaris van werknemer zoals beschreven met uitzondering van het oordeel dat Bolidt over de periode van 25 april 2024 tot en met 1 januari 2025 geen loon aan werknemer verschuldigd is; het oordeel dat Bolidt aan werknemer tantième verschuldigd is; de ontbinding door de kantonrechter per 1 augustus 2025 voor zover deze is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding in plaats van verwijtbaar handelen van werknemer; de veroordeling van Bolidt tot betaling aan werknemer van € 234.127,27 bruto aan transitievergoeding, € 150.000 bruto aan billijke vergoeding en € 1.221 aan proceskosten; de verklaring voor recht dat Bolidt aan het tussen partijen overeengekomen non-concurrentiebeding en relatiebeding geen rechten meer kan ontleen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Bolidt; de veroordeling van Bolidt om aan werknemer de wettelijke verhoging van 15% te betalen.

*Oordeel**Bestaat er een arbeidsovereenkomst tussen Bolidt en werknemer?*

Het hof stelt voorop dat het feit dat werknemer een arbeidsovereenkomst met BCC heeft gesloten niet zonder meer betekent dat de arbeidsovereenkomst met Bolidt (op dat moment) is geëindigd. Anders dan Bolidt aanvoert, volgt uit de overeenkomst met BCC niet dat werknemer geen arbeidsovereenkomst met Bolidt meer heeft. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat de stellingen van Bolidt niet de conclusie rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend of met wederzijds goedvinden is geëindigd. Het hof sluit zich aan bij deze overweging van de kantonrechter en maakt die tot de zijne. In deze zaak staat centraal de vraag of de arbeidsovereenkomst met Bolidt in 2001 is geëindigd. Dat vergt

een afweging van alle omstandigheden van het geval. Bij dit alles acht het hof verder van belang dat er veel aanwijzingen zijn dat Bolidt zich ook na 2001 als werkgever van werknemer is blijven gedragen. Deze omstandigheden heeft de kantonrechter in de bestreden beschikking ook al genoemd. Ook deze overwegingen neemt het hof over van de kantonrechter. Kortom, de stelling van Bolidt dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer in 2001 is geëindigd, gaat niet op. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door BCC op 2 februari 2023 heeft niet tot gevolg dat daarmee ook de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bolidt is opgezegd. De stelling van Bolidt dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer uitsluitend wordt beheerst door het recht van Florida en dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden volgens dat recht, is ongegrond.

Heeft werknemer (ernstig) verwijtbaar gehandeld?

Dat werknemer te kwader trouw is omdat hij zich – nadat de verhoudingen tussen partijen al danig waren verzuurd – heeft verzet tegen de inzage door Bolidt van de gegevensdragers, acht het hof niet bewezen. Anders dan Bolidt aanvoert, is het in dit verband van belang dat niet is gebleken dat werknemer de (inmiddels ten minste tien jaar oude) gegevens heeft gedeeld met derden. Het is dan ook niet onaannemelijk dat werknemer de bedrijfsgegevens destijds slechts als back-up op zijn gegevensdragers gezet, wat wellicht onverstandig is geweest, maar niet verwijtbaar. Voor het overige is het hof van oordeel dat wat Bolidt in haar beroepschrift over de vier verwijten aanvoert, een herhaling van zetten is. Gelet erop dat het hof overneemt wat de kantonrechter daarover heeft overwogen, behoeft het betoog van Bolidt geen verdere beoordeling. De conclusie is dat werknemer niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij dus recht heeft op een transitievergoeding.

Heeft Bolidt ernstig verwijtbaar gehandeld?

Hier geldt wederom dat de kantonrechter op goede gronden heeft geoordeeld dat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof neemt dit oordeel dus over. Bolidt heeft in hoger beroep nog aangevoerd dat zij te goeder trouw van mening was dat zij niet de werkgever van werknemer was, maar het hof acht deze stelling niet aannemelijk. Omdat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan zij ten opzichte van werknemer geen beroep doen op het non-concurrentiebeding en het relatiebeding. Omdat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is zij een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Bolidt aan werknemer een billijke vergoeding van € 150.000 bruto moet betalen, namelijk (afgerond) zes maandsalarissen. Werknemer is onder meer van mening dat bij de berekening van de transitievergoeding en billijke vergoeding rekening moet worden gehouden met een maandsalaris inclusief tantième. Omdat er op een later tijdstip verder zal worden beslist over (de omvang van) het tantième, zal het hof de beslissing over deze grief aanhouden.

Tantième

De vraag is verder of werknemer ook over de jaren 2016, 2021 en volgende recht heeft op een tantième, zoals hij aanvoert. Ook moet nog worden beoordeeld of de Noodmaatregel

Overbrugging Werkgelegenheid in 2020 en 2021 eraan in de weg staat dat werknemer over die jaren een tantième ontvangt. Deze vragen zal het hof nu niet beantwoorden. In de andere bij het hof aanhangige procedure tussen partijen is het tantième het belangrijkste geschilpunt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:576

Zaaknummer: 200.356.890/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en M.B. Kerkhof

Advocaten: S.A. Tan en C.C. Roza

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW