

RECHTSPRAAK

Beëindiging overeenkomst na klachten over grensoverschrijdend gedrag. Werker is in dienst geweest op basis van een arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding van € 70.000 bruto.*Feiten*

X verrichtte vanaf 5 augustus 2024 werkzaamheden voor Canonical Services Limited (hierna: Canonical). Zij ontving hiervoor een vergoeding van € 7.667,83 per maand exclusief btw. Voorafgaand aan haar start in augustus 2024 voerde X zes gesprekken met Canonical, waarin zij te horen kreeg dat zij door het ontbreken van een Nederlandse entiteit van Canonical alleen als zzp'er kon werken en niet in dienst kon treden. Op 30 juli 2025 heeft X een klacht ingediend naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag van een aantal managers van Canonical richting haarzelf en meerdere vrouwelijke collega's. Na onderzoek heeft Canonical blijkens een e-mail van 3 september 2025 de klacht tegen twee managers gedeeltelijk gegrond verklaard. De klachten over twee andere (hogere) managers werden ongegrond verklaard wegens onvoldoende bewijs. X heeft op 4 september 2025 beroep ingesteld tegen deze beslissing. Zij heeft hierbij onder meer aangevoerd dat Canonical bij het onderzoek en de besluitvorming in strijd heeft gehandeld met haar eigen interne no-tolerancebeleid ter zake van intimidatie. In de beslissing op het beroep van 25 september 2025 heeft Canonical geconcludeerd dat de klachten zorgvuldig zijn onderzocht en dat de oorspronkelijke beslissing wordt gehandhaafd. X heeft zich op 6 oktober 2025 ziek gemeld. In reactie daarop heeft Canonical haar erop gewezen dat X niet bij Canonical in dienst is en de betalingen aan X stopgezet. Bij e-mail van 23 oktober 2025 heeft de toenmalige gemachtigde van X laten weten dat X zich op het standpunt stelt dat zij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst en dat zij aanspraak maakt op achterstallig loon en vakantietoeslag. Bij e-mail van 5 november 2025 heeft Barrett namens Canonical dit standpunt betwist. Op 1 december 2025 heeft Canonical de overeenkomst met X opgezegd tegen 30 november 2025. X stelt onder meer dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en verzoekt de kantonrechter onder meer de toekenning van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

*Oordeel**Kwalificatie overeenkomst*

De kantonrechter komt op grond van de weergave van de afspraken en feitelijke gang van zaken tot de conclusie dat de samenwerking tussen partijen moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Doorslaggevend is het gegeven dat X fulltime voor Canonical aan

het werk was, geen andere opdrachtgevers had en ook niet had kunnen hebben omdat zij ten minste 40 uur per week voor Canonical werkzaamheden diende uit te voeren in overeenstemming met de instructies en aanwijzingen van Canonical, zoals onder andere verwoord in het handboek van Canonical. Voor die meer dan veertig uur per week werken ontving zij van Canonical een vaste maandelijkse vergoeding. Canonical heeft niet betwist dat X tijdens de in overleg met Canonical opgenomen vakantiedagen werd doorbetaald. X was ingebed in de werkorganisatie van Canonical; zij nam wekelijks deel aan meerdere teamoverleggen, zij had functioneringsgesprekken en kon een bonus toegekend krijgen. Het grote aantal door X georganiseerde evenementen wijst erop dat deze bijeenkomsten een vast onderdeel uitmaken van de werkwijze van het marketing- en salesteam van Canonical. Dit, de specifieke eisen die Canonical aan de functie van X stelde en de haar toebedeelde verantwoordelijkheden onderstrepen dat X in haar functie was ingebed in de marketingorganisatie van Canonical. Het ondernemersrisico van X beperkte zich tot het risico dat de opdrachtovereenkomst door Canonical kon worden opgezegd. Het argument van Canonical dat zij nu niet beschikt over een Nederlandse entiteit, waardoor het voor haar niet mogelijk is om een arbeidsovereenkomst aan te bieden, kan op zichzelf niet leiden tot een ander oordeel, nog daargelaten dat deze keuze geheel voor haar rekening komt.

Vergoedingen

Gelet op het oordeel dat er een arbeidsovereenkomst bestond tussen partijen, moet worden vastgesteld dat Canonical heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Op grond van artikel 7:681 lid 1 BW is de ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Canonical gegeven. X heeft recht op de transitievergoeding en op de gefixeerde schadevergoeding over de niet in acht genomen opzegtermijn. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 70.000 bruto, mede omdat Canonical ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door klachten over grensoverschrijdend gedrag onvoldoende zorgvuldig te behandelen, geen adequate ondersteuning te bieden en de overeenkomst na ziekmelding zonder geldige reden te beëindigen, waardoor werknemers zonder inkomen kwam te zitten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4289

Zaaknummer: 12064750

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: T. Yekhlef, S.E.J.M. van Well, J. Groeneveld en O. Eweida

Wetsartikelen: 7:610 BW