

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemster die tijdens haar werk ook werkzaam was voor haar eigen bedrijf, hierover loog en niet bereid was tot een werkbare oplossing te komen, houdt stand.*Feiten*

Werknemster is op 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als allround medewerkster, leidinggevende en assistent-bedrijfsleidster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 augustus 2026. Op 19 januari 2026 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemster waarin is aangegeven dat werknemster tijdens haar werk te veel bezig is met haar eigen zaak. In het gesprek hield werkgeefster werknemster ook voor dat zij een account van werkgeefster gebruikt om producten voor haar eigen zaak te zoeken en dat zij onvoldoende beschikbaar is voor weekenddiensten bij werkgeefster. De dag na het gesprek heeft werknemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd op zo kort mogelijke termijn een gesprek met elkaar te hebben; nadat dit gesprek heeft plaatsgevonden zou werknemster weer voltijds haar eigen werk kunnen oppakken. Op 30 januari 2026 heeft weer een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is werknemster op staande voet ontslagen, omdat zij onvoldoende medewerking zou verlenen om weer aan de slag te gaan en bewust en opzettelijk herhaaldelijk onjuiste informatie zou hebben gegeven. In onderhavige procedure verzoekt werknemster om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter laat het ontslag in stand en oordeelt als volgt. Er is een dringende reden voor ontslag op staande voet. Allereerst staat vast dat werknemster en haar partner in het handelsregister van de Kamer van Koophandel staan ingeschreven als een man-vrouwfirma. Deze samenwerkingsvorm kan fiscale voordelen opleveren, maar brengt ook een aantal verplichtingen met zich mee waaronder dat beide vennoten een substantieel aantal uren per week voor het bedrijf moeten werken. Werknemster blijft bij haar stelling dat haar partner meer dan fulltime voor het bedrijf werkt en zij slechts incidenteel ondersteunende en administratieve werkzaamheden verricht, maar dat strookt niet met het bestaan van een man-vrouwfirma en de criteria en (fiscale) regels die voor dergelijke samenwerkingsvormen gelden. Daarnaast heeft werkgeefster verklaringen overgelegd van diverse personen, dat werknemster tijdens haar werk voor werkgeefster voor haar eigen bedrijf bezig was en ook dat ze werknemster in haar eigen bedrijf hebben zien werken. Alleen het werken voor haar eigen zaak levert echter geen dringende reden op om werknemster te ontslaan. Wat wel een dringende reden oplevert, is dat zij hierover niet de waarheid vertelt. Haar aanhoudende

ongeloofwaardige en ook onjuiste verklaringen over haar bedrijf en werkzaamheden, ook na confrontatie, verzwaren de aard en de ernst hiervan. Werkneemster heeft zich ziek gemeld na het eerste gesprek hierover en lijkt een dubbele houding aan te nemen over de reden van haar ziekte en de mogelijkheden tot werkhervatting. De bedrijfsarts gaf aan dat werkneemster na een gesprek tussen de partijen weer aan de slag zou kunnen, maar de leugenachtige houding van werkneemster staat aan een constructief gesprek, en dus ook aan werkhervatting, in de weg. Waar werkgeefster oplossingen zocht om de arbeidsverhouding voort te kunnen zetten, zowel voor de combinatie van werkzaamheden voor werkgeefster als het eigen bedrijf van werkneemster en voor de door de bedrijfsarts genoemde lichamelijke beperkingen, toonde werkneemster geen enkele bereidheid om tot een werkbare oplossing te komen. Werkgeefster had daarom een dringende reden om werkneemster op staande voet te ontslaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5117

Zaaknummer: 12105693 HA VERZ 26-13

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW