

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding en stelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onder andere jarenlang geen correcte belastingen en premies af te dragen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2018 in dienst bij de in Nieuw-Zeeland gevestigde werkgever als general manager sales & marketing – Europe & Middle East met een loon van £ 10.395,50 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en eventuele bonusuitkering. Werkgever is een bedrijf dat wereldwijd actief is in huisdierenvoeding en heeft wereldwijd ongeveer 305 werknemers. Op 15 maart 2020 is werknemer, met toestemming van werkgever, naar Nederland verhuisd. Vanaf dat moment was hij belastingplichtig in Nederland. Werkgever heeft, ondanks externe adviezen en op aandringen van werknemer, jarenlang verzuimd om op de juiste wijze de belastingen en sociale premies af te dragen waartoe hij verplicht was. De door werkgever aangedragen oorzaken (een wereldwijde pandemie, een verkoop aan private equity, een natuurramp en het ‘niet voortvarend’ handelen van de extern adviseur in deze kwestie) voor het niet afdragen van de juiste belastingen en sociale premies, ontslaan werkgever niet van deze verplichting. Ondanks toezeggingen heeft werkgever ook geen aanvraag voor de 30%-regeling ingediend. In april 2025 heeft werkgever medegedeeld voornemens te zijn de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. Een UWV-procedure blijft uit. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden en vraagt toekenning van verschillende vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsrelatie duurzaam verstoord is en geen toekomst meer heeft. Werkgever verzet zich niet tegen beëindiging. De arbeidsovereenkomst is daarom ontbonden per 1 augustus 2026. De rechter oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld onder meer door jarenlang geen correcte Nederlandse belastingen en sociale premies af te dragen nadat de werknemer naar Nederland was verhuisd, ondanks toezeggingen geen aanvraag voor de 30%-regeling in te dienen, werknemer langdurig in onzekerheid te laten over een aangekondigd ontslag en niet te voldoen aan Nederlandse regels rond arbeidsongeschiktheid en arbodienstverlening. Naast de transitievergoeding kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 309.892,32 bruto (ongeveer twee jaarsalarissen). Naast bonussen over 2025 en 2026 moet werkgever € 59.778,75 bruto aan achterstallig vakantiegeld betalen inclusief een wettelijke verhoging van 50%. Het concurrentie- en/of relatiebeding vervalt nu het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. De kantonrechter

overweegt dat het verzoek om een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor alle mogelijke naheffingen, boetes of andere aanspraken, te ruim is geformuleerd. Voorspellingen over mogelijke toekomstige aanspraken zijn hypothetisch van aard en kunnen niet zonder concreet bewijs worden toegewezen. Daarnaast komt de persoonlijke inkomstenbelasting in ieder geval voor rekening van werknemer, zodat niet zonder meer kan worden aangenomen dat werkgever voor alle fiscale risico's aansprakelijk is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5304

Zaaknummer: 12111857 \ UE VERZ 26-75

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A. Koopman en T.J. van Weeren

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:655 BW, 7:671c BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 15 Wml