

RECHTSPRAAK

Werknemer krijgt gelegenheid correspondentie over te leggen waaruit zou blijken dat werkgever heeft gedreigd met (mogelijk onterecht) ontslag als werknemer niet zelf ontslag zou nemen. Mogelijk sprake van misbruik van omstandigheden, waardoor opzegging werknemer vernietigbaar is.

Feiten

Werknemer was vanaf 26 juni 2022 bij werkgeefster in dienst, laatstelijk in de functie van netwerkmanager. In een brief van 4 september 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 oktober 2024, 'as you have informed us of your resignation from your employment'. Werknemer heeft deze brief op 10 september 2024 ondertekend. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij de arbeidsovereenkomst niet zelf heeft opgezegd en dat de brief niet kan worden gezien als een opzegging of als beëindigingsovereenkomst. Voor zover zou worden aangenomen dat wel sprake is van een beëindigingsovereenkomst stelt werknemer dat deze onder druk tot stand is gekomen, omdat werkgeefster herhaaldelijk heeft gedreigd hem op staande voet te ontslaan. Werkgeefster stelt dat werknemer de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd en dat de brief niet meer is dan een bevestiging van deze ontslagname.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst opgezegd

Onder meer gelet op de inhoud van de ondertekende brief van 4 september 2024 en wat ter zitting is besproken is de kantonrechter van oordeel dat niet werkgeefster, maar werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Uit de brief blijkt duidelijk dat werknemer ontslag heeft genomen en werknemer heeft deze brief ondertekend. Dat werknemer de brief waarin zijn ontslagname staat mogelijk heeft getekend onder druk van een ontslag op staande voet en er wellicht sprake is van een wilsgebrek (zie hierna) neemt niet weg dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Vervolgens heeft werknemer zich ook gedragen alsof de arbeidsovereenkomst was beëindigd, door de einddatum uit de brief aan te houden en zijn bedrijfseigendommen in te leveren.

Is opzegging vernietigbaar?

Werknemer stelt dat werkgeefster bij herhaling aandrang op zijn ontslagname onder dreiging

van ontslag en slechte referenties. Uiteindelijk is werknemer gezwicht voor deze druk en heeft hij zich akkoord verklaard met ontslagname, aldus werknemer. Werkgeefster stelt op haar beurt dat zij goede gronden had werknemer te willen ontslaan en zelfs grond had voor ontslag op staande voet, omdat werknemer grote kortingen aan klanten heeft gegeven zonder dat hij hiervoor toestemming had. De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit een e-mail van 9 september 2024 van de HR-manager blijkt dat op die datum werknemer een laatste waarschuwing heeft gekregen en dat is geschreven: 'als we dit niet op een vreedzame manier kunnen oplossen dan gaan we u ontslaan'. Werknemer stelt dat er meer correspondentie is geweest, waarin werkgeefster heeft gedreigd met ontslag (op staande voet) als werknemer niet zelf ontslag zou nemen. Werknemer krijgt gelegenheid deze correspondentie over te leggen, zodat kan worden beoordeeld op welke wijze en in welke omvang de door werknemer gestelde druk op hem is uitgeoefend. Voorts krijgen partijen gelegenheid nadere stukken aan te leveren om hun standpunten over de verleende kortingen nader te onderbouwen.

Tussenconclusie wilsgebrek

Als het zo is dat werknemer voorafgaand aan het ondertekenen van de brief van 4 september 2024 herhaaldelijk is gedreigd met een ontslag (op staande voet), diverse keren heeft gevraagd waarom hij zou moeten worden ontslagen, maar daarop geen antwoord heeft gekregen en hem geen verwijt valt te maken wat betreft de verleende kortingen, omdat hij hiervoor toestemming had, dan is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een wilsgebrek omdat werknemer onder dreiging van een onterecht ontslag de ontslagbrief heeft getekend. Door werknemer op deze manier onder druk te zetten heeft werkgeefster dan misbruik van omstandigheden gemaakt. De opzegging van werknemer is dan vernietigbaar. De beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5120

Zaaknummer: 11468564 VZ VERZ 24-10601

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S.W.J. Koenen en M. Bosma

Wetsartikelen: 3:44 BW