

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer fors onder druk gezet om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen, onder onterechte dreiging met ontslag op staande voet. Opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer vernietigd wegens misbruik van omstandigheden. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

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. De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking van 24 april 2025 geoordeeld dat werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Wel is mogelijk sprake van een wilsgebrek, indien vast komt te staan dat werknemer onder dreiging van een onterecht ontslag de ontslagbrief heeft getekend. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld stukken in het geding te brengen om hun standpunt verder te onderbouwen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van werknemer wordt vernietigd op grond van misbruik van omstandigheden. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat werknemer voldoende heeft aangetoond dat hij onder forse druk is gezet om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen, onder dreiging met een ontslag op staande voet, zonder dat daarvoor een gegronde reden was. Werkgeefster kan werknemer in de gegeven omstandigheden niet aan de opzegging houden, omdat sprake is van een wilsgebrek. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, voor het geval de opzegging zou worden vernietigd. Dat verzoek wordt afgewezen. Van verwijtbaar handelen van werknemer dan wel van een verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken. Werkgeefster moet werknemer weer toelaten tot de overeengekomen werkzaamheden als netwerkmanager. Ook moet werkgeefster het

salaris van werknemer doorbetalen vanaf 1 november 2024.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10437

Zaaknummer: 11468564 VZ VERZ 24-10601

Rechters: C.J. Frikkee

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

Wetsartikelen: 3:44 BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW