

RECHTSPRAAK

Werkgever zette netwerkmanager zonder voldoende onderbouwde ontslaggrond onder druk tot ‘eigen’ opzegging, zodat die opzegging wegens misbruik van omstandigheden wordt vernietigd en werknemer recht houdt op loon én compensatie voor gemiste leaseauto.*Feiten*

Werknemer trad op 26 juni 2022 in dienst bij BYD en werkte laatstelijk als netwerkmanager tegen een salaris van € 6.500 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en emolumenten. Eind augustus 2024 liet BYD hem weten dat zijn handelen volgens haar tot aanzienlijke schade en juridische risico's had geleid en dat zijn dienstverband zou worden beëindigd. Werknemer reageerde daarop dat hij niet begreep wat hem precies werd verweten en vroeg om concrete toelichting en bewijs. Uit zijn latere correspondentie bleek dat hij vermoedde dat het verwijt zag op door hem verleende kortingen aan autodealer Hedin. Hij stelde dat hij daarvoor toestemming had gekregen van zijn leidinggevende en stuurde ter onderbouwing stukken door. BYD stuurde werknemer vervolgens een door haar opgestelde ontslagbrief, waarin stond dat zijn arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2024 zou eindigen, omdat hij zelf ontslag had genomen. Op 10 september 2024 ondertekende werknemer die brief voor ontvangst. Enkele dagen later leverde hij bedrijfseigendommen in via een offboarding checklist. Namens werknemer werd BYD op 25 september 2024 bericht dat hij de brief niet vrijwillig had ondertekend, maar onder druk en dreiging van ontslag op staande voet, zodat de opzegging ongeldig was. Werknemer zegde later zelf zijn arbeidsovereenkomst op per 1 oktober 2025. In eerste aanleg verzocht werknemer onder meer vernietiging van de opzegging per 1 november 2024, toelating tot het werk en doorbetaling van loon. BYD voerde verweer en verzocht voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter vernietigde de opzegging wegens misbruik van omstandigheden, wees de loonvordering toe en wees het ontbindingsverzoek af. In hoger beroep stelde BYD dat werknemer vrijwillig en bewust had opgezegd, dat zij hem niet onder druk had gezet, dat hij wist waarom BYD hem wilde ontslaan en dat het verwijt van onbevoegd verleende korting terecht was. BYD verzocht onder meer te verklaren dat de opzegging rechtsgeldig was en terugbetaling van het over de periode 1 november 2024 tot 1 oktober 2025 betaalde loon. Werknemer bestreed dit en verzocht daarnaast onder meer om compensatie voor gemis van de leaseauto.

Oordeel

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter. Daarbij laat het hof in het midden of

werknemer al op 4 september 2024 of pas op 10 september 2024 heeft opgezegd, omdat de opzegging in ieder geval terecht is vernietigd wegens misbruik van omstandigheden. Volgens het hof wist werknemer weliswaar dat het verwijt vermoedelijk betrekking had op de kortingen aan Hedin, maar BYD heeft onvoldoende concreet gereageerd op zijn toelichting dat hij daarvoor toestemming had gekregen. Ook heeft BYD geen duidelijke schriftelijke onderbouwing gegeven van het verwijt, terwijl zij wel druk zette op het nemen van ontslag.

Van belang is dat niet vaststaat dat BYD een gegronde reden had voor ontslag, al dan niet op staande voet. Binnen BYD bestond weliswaar een formele goedkeuringsprocedure voor kortingen, maar werknemer had gemotiveerd aangevoerd dat die procedure bij spoed niet steeds werd afgewacht en dat daarvan hier sprake was. BYD heeft dat onvoldoende weersproken. Verder is onvoldoende betwist dat werknemer op 10 september 2024 apart is genomen en onder druk is gezet om de ontslagbrief te ondertekenen. Het hof acht aannemelijk dat werknemer niet zou hebben opgezegd als hij voldoende tijd en ruimte had gekregen om zich te beraden en advies in te winnen.

BYD kon zich ook niet beroepen op gerechtvaardigd vertrouwen in de opzegging. Dat werknemer zijn werkzaamheden overdroeg en bedrijfseigendommen inleverde, vloeide rechtstreeks voort uit de onder druk tot stand gekomen opzegging. Omdat de arbeidsovereenkomst tot 1 oktober 2025 heeft voortgeduurd, heeft werknemer recht op loon over de periode van 1 november 2024 tot 1 oktober 2025. Het hof ziet geen grond voor ontzegging of matiging van die loonvordering. De wettelijke verhoging blijft, net als bij de kantonrechter, gematigd tot 25%.

De in hoger beroep gevraagde autocompensatie wordt wel toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2024 is geëindigd en geen afwijkende afspraken over de leaseauto zijn gebleken, behield werknemer aanspraak op het gebruik daarvan. Het hof begroot de schade schattenderwijs op de fiscale bijtelling en veroordeelt BYD tot betaling van € 5.441,26, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 17 februari 2026. De overige verzoeken van werknemer, waaronder de bonus, vernietiging of matiging van het concurrentiebeding en het verbod op negatieve uitlatingen, worden wegens onvoldoende onderbouwing afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2473

Zaaknummer: 200.360.370/01

Rechters: F.J. Verbeek, S.H.M. van der Heiden en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: S.M. Mulder en R.C.M. Klatten

Wetsartikelen: 7:671 BW