RECHTSPRAAK

De mededeling van werkgever dat de arbeidsovereenkomst door de bereikte overeenstemming is geëindigd, kwalificeert als eenzijdige opzegging.

Feiten

Werknemer is vanaf 18 juni 2007 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst. Werknemer is per 1 januari 2025 benoemd tot Financial Director van de Business Unit Mechanical van werkgever. Het salaris van werknemer bedraagt € 13.000 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en bonus. Er is een contractuele opzegtermijn van zes maanden. Samen met de vicepresident stuurt werknemer de Business Unit Mechanical aan, die een omzet heeft van ongeveer € 200 miljoen. De Business Unit Mechanical valt samen met vier andere Business Units onder de regio Engineering & Maintenance België/Nederland (hierna: de E&M regio BeNe). Op 26 november 2025 heeft tijdens een bezoek aan een vestiging in de Verenigde Staten een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en twee vertegenwoordigers van de E&M regio BeNe. Deze vertegenwoordigers, de leidinggevenden van werknemer, hebben tijdens dit gesprek met werknemer gesproken over zijn disfunctioneren en het uitblijven van verbetering dan wel nakoming van afspraken. Tijdens het gesprek is aan werknemer een vaststellingsovereenkomst overhandigd met een vertrekregeling. Werknemer heeft hierop aangegeven juridische bijstand te zullen gaan inschakelen. Zowel werkgever als werknemer heeft een verzoekschrift ingediend. Het gaat om de vragen of werkgever bij brief van 23 april 2026 de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd én of partijen eind 2025 een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Werkgever verzoekt een voorwaardelijke ontbinding op de d-, g- en i-grond. Werknemer stelt dat er sprake is van een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst en verzoekt loondoorbetaling, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding en terugbetaling van het ingehouden bedrag voor privégebruik van de auto.

Oordeel

Geen beëindiging met wederzijds goedvinden

Werkgever stelt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd per 1 april 2026 en dat de brief van de advocaat van werkgever van 23 april 2026 slechts een bevestiging is van de beëindiging met wederzijds goedvinden. Dat verweer slaagt niet. Er is namelijk geen sprake geweest van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Werkgever heeft op 26 november 2025 aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Niet in geschil is dat werknemer deze vaststellingsovereenkomst niet heeft ondertekend.

Er is sprake van een eenzijdige opzegging

De vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, moet worden beantwoord aan de hand van de maatstaf van de wilsvertrouwensleer. De brief van de advocaat van werkgever van 23 april 2026 , in samenhang bezien met de eerdere brieven van werkgever waarin werkgever steeds het standpunt inneemt dat er sprake is van een rechtsgeldige vaststellingsovereenkomst, terwijl van instemming door werknemer met deze vaststellingsovereenkomst geen sprake is geweest, in combinatie met het feit dat werkgever het loon per 1 april 2026 heeft stopgezet en werknemer heeft gesommeerd om de eigendommen van werkgever te retourneren, maken dat werknemer deze brief in de gegeven situatie mag opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever. Dit betekent dat er sprake is van een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever. Omdat werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever en een dringende reden en toestemming van het UWV ontbreken, is de opzegging door werkgever niet rechtsgeldig en wordt deze vernietigd. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter recht op loon en de wettelijke verhoging, wettelijke rente over de bonus en terugbetaling van de ten onrechte ingehouden bijdrage voor het privégebruik van de auto.

De arbeidsovereenkomst wordt (voorwaardelijk) ontbonden

De arbeidsovereenkomst wordt voorwaardelijk ontbonden, namelijk voor het geval in rechte onherroepelijk komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet tot een rechtsgeldig einde is gekomen ten titel van de tussen hen bereikte overeenstemming. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat er sprake was van disfunctioneren. Er waren geen beoordelingsverslagen, waarschuwingen of een verbetertraject. Werknemer heeft de verwijten uitgebreid en overtuigend weersproken. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onder meer intern te melden dat werknemer zou vertrekken, een opvolger te benoemen, bedrijfsmiddelen terug te vorderen, toegang tot de systemen af te sluiten en het salaris stop te zetten. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Als werkgever het ontbindingsverzoek niet intrekt, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 mei 2027. Het concurrentie- en relatiebeding komt te vervallen vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 16-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:14326
Zaaknummer: 12207004 VZ VERZ 26-2160 en 12215570 VZ VERZ 26-2271
Rechters: C.J. Frikkee
Advocaten: M.C.V. Dornstedt en R. van Zaltbommel
Wetsartikelen: 3:33 en 3:35 BW, 7:625 BW, 7:653 BW, 7:669 BW, 7:670b BW en 7:671b BW