

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Vernietiging van de vaststellingsovereenkomst ontbeert een rechtsgeldige grond (geen sprake van dwaling dan wel misbruik van omstandigheden) en is derhalve zonder rechtsgevolg.

Werkneemster is op 1 november 2012 in dienst getreden van werkgever in de functie van Hoger Veiligheidskundige. Op 30 juni 2015 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aanleiding voor het sluiten van de vaststellingsovereenkomst was dat werkneemster spanningsklachten ervaarde, verband houdende met haar werkzaamheden en persoonlijke situatie, en naar Duitsland wenste te verhuizen. Bij brief van 1 september 2015 heeft het UWV aan werkneemster laten weten dat zij niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering. Het UWV overweegt dat het dienstverband is beëindigd in verband met haar verhuizing naar Duitsland en dat werkneemster zelf akkoord is gegaan met de beëindiging van haar dienstverband, waardoor zij verwijtbaar werkloos is. Bij brief van 29 september 2015 heeft de gemachtigde van werkneemster aan werkgever laten weten dat zij de vaststellingsovereenkomst vernietigt in verband met een wilsgebrek. Omdat werkneemster ten tijde van het sluiten van de overeenkomst ziek was, was zij niet in staat haar wil te bepalen, aldus de gemachtigde. Een en ander is door werkgever weersproken. Werkneemster vordert dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het salaris van werkneemster per maand vanaf 1 juni 2015. Werkneemster legt aan haar vordering ten grondslag dat zij nog immer in dienst is van werkgever omdat de gesloten vaststellingsovereenkomst is vernietigd op grond van dwaling dan wel misbruik van omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster in het voorjaar van 2015 arbeidsongeschikt is geraakt, waarbij de door haar ervaren werkdruk een belangrijke rol heeft gespeeld. De psychische klachten van werkneemster waren zodanig ernstig dat zij op 9 mei 2015 een suïcidepoging heeft gedaan. Zoals werkgever terecht aanvoert, heeft werkneemster geen medische onderbouwing van haar geestelijke toestand ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst overgelegd. Werkgever mocht er daarom, ondanks de eerdere ziekteperiode en de suïcidepoging, ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst van uitgaan dat werkneemster voldoende hersteld was zodat zij wist wat zij deed. Vast staat dat de aanleiding tot het sluiten van de vaststellingsovereenkomst door werkneemster is opgeworpen. Zij wilde op 1 juli 2015 niet starten met haar re-integratie, maar naar Duitsland gaan. Het was vervolgens weliswaar werkgever die voorstelde het dienstverband te beëindigen, maar gesteld noch gebleken is dat werkgever werkneemster onder druk heeft

gezet om daarmee in te stemmen of dat er omstandigheden waren die werkneemster ertoe hebben bewogen om zonder het inwinnen van advies met de beëindiging akkoord te gaan. Het is werkneemster zelf geweest die vrijwel direct het initiatief heeft genomen om tot ondertekening over te gaan. Voorts is in de vaststellingsovereenkomst expliciet bepaald dat werkneemster bij verhuizing naar Duitsland geen recht had op een WW-uitkering. De dwaling dient voor rekening van werkneemster te blijven. In de gegeven situatie had het op de weg van werkneemster gelegen om zich deugdelijk over haar rechten op WW te informeren. Van misbruik van omstandigheden kan gelet op het voorgaande evenmin worden gesproken. De conclusie is dat de vernietiging van de vaststellingsovereenkomst een rechtsgeldige grond ontbeert en dus zonder rechtsgevolg is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:12004

Zaaknummer: 4535237 VV EXPL 15- 237

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: M.P. Spanjer en M.H. Godthelp

Wetsartikelen: 3:44 BW en 6:228 BW