

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster heeft geen recht op beëindigingsvergoeding, omdat zij de aangeboden vaststellingsovereenkomst waarin deze vergoeding was opgenomen niet heeft geaccepteerd.

Werkneemster is sinds 2008 in dienst als verkoper binnendienst. In september 2014 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld dat haar functie vanwege een reorganisatie zou komen te vervallen. In september 2014 heeft werkgever aan alle werknemers van wie de arbeidsplaats kwam te vervallen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. In een gesprek op 30 oktober 2014 heeft werkneemster het aanbod tot het aangaan van een vaststellingsovereenkomst niet geaccepteerd. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2015. Werkneemster vordert betaling van de beëindigingsvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de opmerking ter comparitie dat werkneemster haar vordering niet baseert op kennelijk ontslag omdat daarvoor 'de termijn te kort' was leidt de kantonrechter af dat zij haar vordering uitdrukkelijk niet op kennelijk onredelijk ontslag baseert omdat in dat geval werkgever zich terecht op verjaring van de vordering zou kunnen beroepen. Een dergelijk beroep op verjaring zou inderdaad zijn opgegaan, nu de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2015 is geëindigd en de dagvaarding eerst op 25 september 2015 is uitgebracht, zonder dat is gebleken dat tussentijds een stuitingshandeling heeft plaatsgevonden. Gelet op deze stellingname van werkneemster mag de kantonrechter de vordering niet op deze grondslag beoordelen, omdat zij daarmee buiten de rechtsstrijd van partijen zou treden (HR 1 oktober 2004, *NJ* 2005/92). De uitspraak van de HR in de zaak KLM/X (HR 20 juni 1975, *NJ* 1975/496), waarin de HR in het kader van de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid van een ontslag beperkingen stelt aan het intrekken van een voorafgaand aan het ontslag aangeboden afvloeiingsregeling, dient in deze zaak dus buiten beschouwing te blijven. Nu werkneemster niet heeft betwist dat zij het aanbod heeft verworpen, treft het verweer van werkgever, dat het aanbod daardoor is vervallen, doel. Werkneemster heeft weliswaar aangevoerd dat werkgever niet met de werknemers heeft gecommuniceerd dat de aanspraak op een vergoeding zou komen te vervallen indien men niet akkoord zou gaan met de aangeboden vaststellingsovereenkomst, maar voor zover aangenomen zou moeten worden dat werkgever een dergelijk voorbehoud inderdaad niet expliciet heeft gemaakt, is dat niet van belang. Het vervallen van het aanbod volgt immers uit de wet (art. 6:221 lid 2 BW). Ten slotte neemt de kantonrechter in aanmerking dat niet is gesteld of gebleken dat het UWV bij zijn beslissing mede gewicht heeft toegekend aan de in

het reorganisatieplan vermelde afvloeiingsregeling. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2312

Zaaknummer: 4491595 UC EXPL 15-15038 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.A.F. Stoel

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW en 6:221 BW