

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Kennelijke verschrijving/vergissing in vaststellingsovereenkomst. Uit hoofde van nakoming vaststellingsovereenkomst heeft werknemer recht op maandsalaris. Geen vernietiging vaststellingsovereenkomst.

Werknemer is sinds 1999 in dienst als schoonmaker. Op 11 maart 2016 is tussen werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen. Werknemer verzoekt de vaststellingsovereenkomst (gedeeltelijk) te vernietigen wegens dwaling c.q. misbruik van omstandigheden met ontbinding van de herstelde arbeidsovereenkomst per 11 juni 2016 onder toekenning van een maandsalaris van € 2.052,77 en de transitievergoeding van € 15.149,07. Werknemer stelt dat in de vaststellingsovereenkomst, ondanks de in de vaststellingsovereenkomst vermelde opzegtermijn van drie maanden, per abuis 11 mei 2016 in plaats van 11 juni 2016 als beëindigingsdatum is vermeld. Hierdoor is werknemer een bruto maandsalaris misgelopen. Voorts is het werknemer enige tijd na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst gebleken dat hem een transitievergoeding toekomt. Noch werkgever noch de mediator heeft hem daarop gewezen tijdens de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst. Werkgever voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep van werkgever op niet-ontvankelijkheid wordt verworpen. In het midden kan blijven of de door werknemer gevraagde vernietiging van de vaststellingsovereenkomst bij dagvaarding of bij verzoekschrift had moeten worden ingeleid. Nu werknemer ook ontbinding van de – na vernietiging weer herleefde – arbeidsovereenkomst heeft gevraagd en toekenning van salaris en een transitievergoeding, kan de verzochte vernietiging ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a lid 3 BW reeds om die reden (ook) met een verzoekschrift worden ingeleid. Vast staat, en dat hebben partijen ter zitting ook bevestigd, dat bedoeld was om bij het sluiten van de overeenkomst tot uitgangspunt te nemen een opzegtermijn van drie maanden en dat zij er pas later achter kwamen dat per vergissing in de overeenkomst 11 mei 2016 stond vermeld in plaats van 11 juni 2016. Werknemer heeft aanspraak op betaling van het overeengekomen salaris over de periode 12 mei 2016 tot en met 11 juni 2016. Er wordt een bedrag van € 2.052,77 toegewezen uit hoofde van nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

Het beroep op vernietiging van de vaststellingsovereenkomst faalt. Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals in het onderhavige geval, is de werkgever aan de werknemer in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. Bij opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer is de werkgever daarentegen wel een

transitievergoeding verschuldigd. Dat werkgever met instemming van werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd is echter gesteld noch gebleken. Voor zover werknemer bedoelt te stellen dat hij gedwaald heeft over het feit dat hij had kunnen onderhandelen over een eventuele transitievergoeding, geldt dat werknemer ter zitting heeft bevestigd dat de overeenkomst punt voor punt is doorgenomen, dat het ging om finale kwijting, dat het vragen van vernietiging in beginsel was uitgesloten, dat er een bedenktijd van 14 dagen bestond en dat hem te verstaan was gegeven dat hij die periode kon benutten om juridisch advies in te winnen, zodat het beroep op dwaling reeds hierop afstuit. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij van de gelegenheid om juridisch advies in te winnen geen gebruik heeft gemaakt wegens depressiviteit. Die omstandigheid, die overigens in het geheel niet is onderbouwd en niet eerder naar voren is gebracht dan tijdens de mondelinge behandeling, komt voor zijn rekening en risico.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-10-2016

Zaaknummer: 5294315 HA VERZ 16-174