

RECHTSPRAAK

werkneemster/Super Game B.V.

Tussen partijen is sprake geweest van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Geen sprake van opzegging met instemming.

Transitievergoeding is dan ook niet aan de orde.

Verzoekschriftprocedure leent zich niet voor vordering tot vernietiging overeenkomst op grond van wilsgebreken.

Werkneemster is vanaf 2000 in dienst van Super Game B.V. (hierna: SG) als medewerker amusementscenter. Op 10 december 2015 heeft SG werkneemster ermee geconfronteerd dat zij haar verdenkt van diefstal van gelden en met het gegeven dat werkneemster tegen de instructies in tot tweemaal toe toegang tot het pand van SG had verleend aan een persoon die op een (interne) zwarte lijst geplaatst stond. Een dag later hebben partijen een schriftelijke overeenkomst ter zake van de beëindiging van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst getekend. Werkneemster verzoekt thans veroordeling van SG tot betaling van de transitievergoeding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van een beëindigingsovereenkomst maar van een opzegging door SG, waarmee werkneemster – onder druk – heeft ingestemd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werkneemster kan niet slagen. De benaming ('BEEÏNDIGINGSOVEREENKOMST'), vormgeving en inhoud van de overeenkomst wijzen er onmiskenbaar op dat het gaat om een vaststellingsovereenkomst en niet om een opzegging waarmee door werkneemster is ingestemd. De zinsnede dat de 'werkgever een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen wenst na te streven', maakt dit niet anders, reeds omdat aannemelijk is dat het doel van opnemen van die passage gelegen is geweest in het kader van het veiligstellen van uitkeringsrechten van werkneemster. Daarnaast is in de overeenkomst nota bene een opzegtermijn van viereneenhalve maand opgenomen, waarbij werkneemster gedurende die periode is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid. Op grond van het bovenstaande staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat er tussen partijen sprake is geweest van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Een transitievergoeding ex artikel 7:673 lid 1 BW is dan ook niet aan de orde. Werkneemster voert tevens aan dat SG niet aan haar mededelingsplicht heeft voldaan door geen gewag te maken van een eventuele transitievergoeding, terwijl werkneemster niet op de hoogte was van haar eventuele rechten dienaangaande. Dit verweer kan evenmin slagen nu van een mededelingsplicht ter zake van het bestaan van een eventueel recht op een transitievergoeding geen sprake is. Daar komt nog bij dat de werknemer op grond van artikel 7:670b veertien (dan wel 21) dagen bedenktijd heeft

(hetgeen ook netjes in de overeenkomst staat vermeld) en dat is voldoende tijd om als werknemer informatie in te winnen over de rechten en plichten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de financiële voorwaarden daarbij. Voor wat het waard is merkt de kantonrechter nog op dat in deze procedure in ieder geval op geen enkele wijze van enig misbruik van omstandigheden door SG is gebleken. Dat werkneemster het gesprek op 10 december 2015 wellicht als onprettig heeft ervaren, is – wat daar ook verder van zij – daartoe volstrekt ontoereikend, maar belangrijker is dat deze verzoekschriftprocedure zich niet leent voor een vordering tot vernietiging van een overeenkomst op grond van wilsgebreken. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:9981

Zaaknummer: 5268471 AZ VERZ 16-161

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: H. Kraimi en S.X.J. Zuidema

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:900 BW