

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Vaststellingsovereenkomst als alternatief voor ontslag op staande voet rechtsgeldig tot stand gekomen. Van het ontbreken van wilsovereenstemming c.q. dwaling aan de zijde van werknemer is geen sprake.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden van werkgeefster X (hierna: X) in de functie van medewerker techniek. Tijdens een gesprek van 28 augustus 2017 is werknemer op staande voet ontslagen na een melding van een medewerkster dat hij is overgegaan tot het begaan van (ongewenst) seksueel grensoverschrijdend gedrag. In dit verband heeft X de mogelijkheid geboden om het dienstverband in de vorm van een vaststellingsovereenkomst te doen eindigen. Op 31 augustus 2017 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst getekend. Werknemer stelt thans dat zijn wil nimmer gericht is geweest op het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst en dat hij onder ernstige druk stond toen hij de vaststellingsovereenkomst tekende. Subsidiair stelt werknemer dat de vaststellingsovereenkomst onder invloed van dwaling is gesloten, omdat hij ten tijde van het sluiten van die overeenkomst in de (onjuiste) veronderstelling verkeerde dat het ontslag op staande voet onaantastbaar was. Daarnaast meent werknemer dat het onder de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om hem aan de in de overeenkomst gemaakte afspraken te houden.

### *Oordeel*

#### *Wilsovereenstemming*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat zijn wil – ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst – niet met zijn verklaring overeenstemde, is onvoldoende onderbouwd. Het moge zo zijn dat werknemer onder druk stond in de situatie waarin hij terecht was gekomen, maar tegelijkertijd heeft evenwel te gelden dat werknemer geen feiten of omstandigheden heeft gesteld waaruit blijkt dat zijn wil – op het moment van het aangaan van de vaststellingsovereenkomst – niet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht. Hierbij acht de kantonrechter ook van belang dat werknemer juist op zitting heeft verklaard dat hij de mogelijkheid tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met zijn vrouw heeft besproken en dat er drie werkdagen waren verstreken tussen het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst en het ondertekenen

ervan.

### *Dwaling*

De kantonrechter stelt voorop dat met een beroep op dwaling in geval van een vaststellingsovereenkomst terughoudend dient te worden omgegaan, in die zin dat een dergelijk beroep alleen kan slagen indien sprake is van een misvatting ten aanzien van hetgeen partijen als zeker en onbetwist aan hun overeenkomst ten grondslag hebben gelegd (HR 15 november 1985, NJ 1986/228). Werknemer stelt in dit verband dat hij – door toedoen van X – in de veronderstelling was dat het ontslag op staande voet onaantastbaar was en dat hem over zijn rechtspositie niets is uitgelegd. De kantonrechter verwerpt deze stelling en oordeelt dat voldoende is komen vast te staan dat X werknemer tijdig ervan op de hoogte heeft gesteld dat hij tegen het gegeven ontslag op staande voet kon procederen. Daarnaast is ook komen vast te staan dat werknemer voldoende is geïnformeerd over de WW-risico's bij een ontslag op staande voet, dat de vaststellingsovereenkomst een alternatief was voor het ontslag op staande voet en dat werknemer na het sluiten van de overeenkomst nog twee weken bedenktijd had. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat van een onjuiste voorstelling van zaken geen sprake is.

### *Redelijkheid en billijkheid*

Werknemer betoogt voorts dat hij niet aan de vaststellingsovereenkomst kan worden gehouden, omdat dat in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Niet kan worden ingezien dat werknemer de mogelijkheid is ontnomen om een procedure ex artikel 7:681 BW te starten. Deze mogelijkheid kwam hem toe, maar hij heeft er zelf voor gekozen de vaststellingsovereenkomst te sluiten. Dat hij de bedenktijd, die is bedoeld om eventueel terug te komen op die beslissing, heeft laten verstrijken komt dan ook voor zijn rekening. Het voorgaande leidt ertoe dat de vaststellingsovereenkomst onverkort van toepassing is en dat de arbeidsovereenkomst krachtens de vaststellingsovereenkomst met ingang van 1 december 2017 is geëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-12-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:6654

**Zaaknummer:** 6426709 ME VERZ 17-212

**Rechters:** J.M. van Wegen

**Advocaten:** C.A. Fokker en M.E. Stefels

**Wetsartikelen:** 7:900 BW en 7:670b lid 2 BW