

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Afwikkeling SRK h.o.d.n. SRK Rechtsbijstand

Uit (actieve) gedragingen werknemer – waaronder invullen belangstellingsregistratie, inleveren bedrijfseigendommen, akkoord gaan met eindafrekening, aanvangen werkzaamheden bij nieuwe werkgever – volgt zijn instemming met beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Feiten

Werknemer is op enig moment in dienst getreden van SRK. In respectievelijk mei 2018 en september 2018 hebben de twee grootste bij SRK aangesloten partijen, Nationale Nederlanden en Aegon, kenbaar gemaakt de samenwerking met SRK te willen beëindigen. Dit heeft ertoe geleid dat SRK geen toekomst meer had als rechtshulpverlenende organisatie. Op 13 april 2019 is er een transitieplan vastgesteld, waarmee is beoogd het personeel van SRK te verdelen over drie partijen, te weten DAS, ARAG en SRK 2.o. Werknemer heeft zijn belangstelling voor een functie bij ARAG kenbaar gemaakt en hij heeft een aanbod om per 1 juli 2019 in dienst te treden bij ARAG aanvaard. Bij brief van 20 juni 2019 heeft SRK aan werknemer bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per 1 juli 2019. Werknemer heeft op 1 juli 2019 zijn werkzaamheden bij ARAG aangevangen. Werknemer vordert thans veroordeling van SRK tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:672 lid 10 BW. Aan dit verzoek legt werknemer – kort gezegd – ten grondslag dat geen sprake is van beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, maar van een (eenzijdige) opzegging van SRK waarin werknemer heeft berust.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat in deze zaak sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden. Daartoe is het volgende redengevend. Van belang is dat werknemer de belangstellingsregistratie in het zogenoemde transitieportaal heeft ingevuld en daarbij zijn keuze heeft aangevinkt, te weten indiensttreding bij ARAG, en daarmee schriftelijk zijn keuze heeft aangegeven. Vervolgens is ARAG als gevolg van deze registratie van werknemer met een concreet aanbod gekomen en heeft werknemer dit aanbod geaccepteerd. SRK heeft daarop in haar brief van 20 juni 2019 duidelijk aangegeven dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst met werknemer is gekomen met wederzijds goedvinden. Werknemer heeft na ontvangst van deze brief zonder enig protest uitvoering gegeven aan de inhoud van de brief door zijn

bedrijfseigendommen bij SRK in te leveren, akkoord te gaan met de eindafrekening en zijn werkzaamheden voor SRK te staken, de arbeidsovereenkomst met ARAG te ondertekenen en vervolgens aan het werk te gaan bij ARAG. Hieruit kan worden afgeleid dat werknemer duidelijk, ondubbelzinnig en schriftelijk heeft ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen hem en SRK met wederzijds goedvinden en daarmee akkoord is gegaan met het transitieplan. Voorts is van belang dat het handelen van SRK was gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dit blijkt uit voornoemde brief, maar ook uit het transitieplan, waarin de keuze voor een andere werkgever wordt gelaten bij de werknemer. Immers, vast staat dat de werknemers die niet zouden kiezen, door overgang van onderneming zouden overgaan naar DAS. Er hoefde dus geen opzegging van de arbeidsovereenkomst te volgen. Werknemer had er dan ook niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat SRK (eenzijdig) de arbeidsovereenkomst had opgezegd. De omstandigheid dat, zoals werknemer heeft aangevoerd, op het personeel dat door overgang van onderneming bij DAS in dienst is getreden, een sociaal plan van toepassing is voor het geval binnen 18 maanden na de overgang arbeidsplaatsen van voormalig SRK-medewerkers komen te vervallen, en onderdeel van dat sociaal plan een ontslagvergoeding is die ruim uitstijgt boven de transitievergoeding en dat dit plan niet van toepassing is op personeel dat is geplaatst bij ARAG, doet niet af aan het hiervoor overwogene. Werknemer heeft niet gesteld en evenmin is gebleken dat bij DAS binnen 18 maanden na de overgang arbeidsplaatsen van voormalig SRK-medewerkers komen te vervallen. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-11-2019

Zaaknummer: 8005781/19-50508