

## RECHTSPRAAK

***Werknemer verzoekt betaling van achterstallig salaris en een schadevergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. In de vaststellingsovereenkomst is finale kwijting overeengekomen.****Feiten*

Werknemer is in de periode vanaf 24 augustus 2020 tot 13 februari 2023 bij Start People in dienst geweest en als uitzendkracht (Operator B) te werk gesteld bij X. Op 29 december 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In de vaststellingsovereenkomst is – onder meer – overeengekomen dat er achterstallig salaris aan werknemer wordt betaald en finale kwijting wordt verleend. Werknemer verzoekt om een veroordeling van Start People tot betaling van achterstallig salaris over de periode 1 januari 2023 tot en met 7 mei 2023 ter hoogte van € 2.825,24, een schadevergoeding van € 28.000 en een vergoeding wegens schending van de opleidingsverplichting.

*Oordeel*

De aanhef van de vaststellingsovereenkomst vermeldt dat de overeenkomst is bedoeld om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het finale kwijtingsbeding staat dat partijen in de onderhandelingen alle relevante over en weer bestaande respectievelijk geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en geschillen daarover, ter sprake hebben gebracht en in de inhoud van de vaststellingsovereenkomst hebben uitonderhandeld. In het finalekwijtingsbeding staat ook dat partijen met de vaststellingsovereenkomst alle tussen hen af te wikkelen kwesties definitief hebben geregeld en elkaar finale kwijting verlenen, behoudens voor zover betreft de nakoming van de vaststellingsovereenkomst. Partijen zijn in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 7 mei 2022 zal worden beëindigd, waarbij aan werknemer ter beëindiging van het geschil over de vijfploegentoeslag een bedrag van € 5.500 zal worden (na)betaald. De kantonrechter is van oordeel dat uit het finalekwijtingsbeding voldoende duidelijk en ondubbelzinnig blijkt dat partijen hebben beoogd een algehele en finale regeling te treffen voor alle mogelijke tussen partijen bestaande en toekomstige geschillen. Werknemer moet dit ook zo begrepen hebben. Werknemer heeft niet aangevoerd dat hij het finalekwijtingsbeding niet in de vaststellingsovereenkomst heeft gewild. Evenmin heeft werknemer een beroep gedaan op een wilsgebrek bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft ook geen feiten en omstandigheden naar voren gebracht waaruit blijkt dat partijen iets anders voor ogen stond en dat zij de mogelijkheid tot het nadien vorderen van achterstallig loon en/of

(schade)vergoedingen open hebben willen laten. In de vaststellingsovereenkomst is geen voorbehoud gemaakt wat betreft de thans door werknemer verzochte betaling van de vijfploegentoeslag, de vergoeding wegens schending van de opleidingsverplichting, de 100,8 niet verloonde werkuren in verband met ploegenoverdracht en de aanvullende schadevergoeding. Start People mocht er daarom ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij niets meer aan werknemer is verschuldigd. De kantonrechter concludeert dat werknemer een weloverwogen keuze heeft gemaakt om de vaststellingsovereenkomst te tekenen. Gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer voldoende tijd gehad – mede gelet op de wettelijke bedenkttermijn – voor reflectie. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 11-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:3102

**Zaaknummer:** 10964458 \ EJ VERZ 24-70

**Rechters:** M.J.C.M. Manders

**Advocaten:** D.R. Hut

**Wetsartikelen:** 7:670b BW