

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden geëindigd. Kort daarna opent werknemer een restaurant. De vaststellingsovereenkomst is niet onder invloed van bedrog dan wel dwaling tot stand gekomen, de buitengerechtelijke vernietiging door werkgever is daarom niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 7 september 2020 in dienst getreden bij Bastion Hotelgroep B.V. (hierna: Bastion) en was laatstelijk werkzaam als assistent-hotelmanager. De cao Nederlands Horeca Gilde is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Op 14 november 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien is hij langdurig uitgevallen. Op 10 juni 2024 hebben werknemer en Bastion een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op 17 juni 2024 is via een krantenartikel bekend geworden dat werknemer bezig was met het openen van een restaurant. Op 19 juni 2024 heeft Bastion werknemer erover geïnformeerd dat zij afziet van de vaststellingsovereenkomst omdat werknemer onjuiste informatie aan haar heeft verstrekt. Bastion heeft werknemer vervolgens opgeroepen voor een gesprek op kantoor. Tijdens dit gesprek heeft werknemer een briefje ondertekend met de tekst: "Ik wil stoppen bij Bastion per 1 juli 2024". Werknemer heeft zijn restaurant op 6 augustus 2024 geopend. Bastion heeft op 3 oktober 2024 de vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk gedeeltelijk vernietigd voor het gedeelte van de vaststellingsovereenkomst waaruit volgt dat Bastion enige betaling aan werknemer moet voldoen. In de onderhavige zaak vordert werknemer nakoming van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer voert daarbij aan dat Bastion ten onrechte stelt dat sprake is van bedrog c.q. dwaling omdat er geen sprake is van een door werknemer gegeven onjuiste voorstelling van zaken. Bastion voert aan dat werknemer haar had moeten informeren over het feit dat hij concreet zicht had op de exploitatie van een eigen restaurant.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat sprake is van een loonvordering is het spoedeisend belang gegeven. Een vaststellingsovereenkomst heeft als doel om een onzekerheid of een geschil definitief te beslechten. Een beroep op dwaling ter zake van informatie waarover werd getwist of onzekerheid bestond dient daarom terughoudend te worden getoetst. Bastion voert aan dat werknemer haar had moeten informeren dat hij concreet uitzicht had op de exploitatie van een eigen restaurant. Bastion zou nooit onder dezelfde voorwaarden een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan als zij dat had geweten. De kantonrechter overweegt dat in de rechtspraak in het algemeen wordt aangenomen dat een

zelfstandige mededelingsplicht van de werknemer slechts aan de orde is wanneer hem een concreet en op details uitgewerkt aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt gedaan. In dit geval is niet gebleken dat werknemer ten tijde van het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst reeds werkzaamheden in zijn restaurant verrichtte en daaruit een substantieel inkomen genereerde. Werknemer had al diverse stappen richting een eigen bedrijf gezet, maar had nog geen definitief uitzicht op de daadwerkelijke opening van zijn restaurant. Bovendien staat vast dat Bastion tijdens de maandenlange onderhandelingen niet heeft gevraagd naar de toekomstplannen van werknemer. Als informatie over de toekomstplannen van werknemer essentieel was voor Bastion had zij daarnaar kunnen vragen. De stelling van Bastion dat zij daartoe geen aanleiding heeft gezien in verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer kan Bastion niet baten, nu partijen in de vaststellingsovereenkomst hebben vastgelegd dat werknemer niet langer ziek was. Nu partijen streefden naar een beëindiging van de arbeidsrelatie, kan Bastion niet verrast zijn door de omstandigheid dat werknemer zich is gaan oriënteren op de arbeidsmarkt. Op werknemer rustte geen plicht om mededeling aan Bastion te doen over zijn voorgenomen plannen. De vaststellingsovereenkomst is op die grond niet vernietigbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter is bovendien een buitengerechtelijke gedeeltelijke vernietiging van de vaststellingsovereenkomst niet mogelijk. De vaststellingsovereenkomst is vooralsnog ongewijzigd in stand gebleven. De wettelijke verhoging over de loonvordering van werknemer wordt gematigd tot 20%. Bastion wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10634

Zaaknummer: 11307298 \ VV EXPL 24-154

Rechters: E. Jochem

Advocaten: F.L. Bakker, M. Schildwacht en mr. M.F. van der Sleen

Wetsartikelen: 6:288 lid 1 BW