

# beschikking

---

## RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Den Haag

es

Rep.nr. 8005781/19-50508

Datum: 27 november 2019

### Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

[xxx]  
wonende te [xxx],  
verzoekende partij in de zaak van het verzoek,  
verwerende partij in de zaak van het tegenverzoek,  
procederend in persoon,

tegen

**Stichting Afwikkeling SRK**,  
handelende onder de naam SRK Rechtsbijstand,  
statutair gevestigd te Zoetermeer,  
verwerende partij in de zaak van het verzoek,  
verzoekende partij in de zaak van het tegenverzoek,  
gemachtigde mr. B.J. van Hees

Partijen worden aangeduid als “SRK” en “[xxx]”

## 1. Procesverloop

### In de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

1.1. [xxx] heeft een verzoek gedaan om SRK te veroordelen tot betaling van een transitieve goeding en een gefixeerde schadevergoeding. De werkgever heeft een verweer-schrift en een tegenverzoek ingediend.

1.2. Op 14 oktober 2019 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

## 2. Feiten

### In de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

2.1. [xxx], geboren [xxx], is op [xxx] in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) SRK. De laatste functie die [xxx] vervulde, is die van [xxx], met een salaris van € [xxx] bruto per maand, te vermeerderen met emolumenten, waaronder een vaste dertiende maand.

2.2. SRK houdt zich bezig met het als onafhankelijke organisatie verlenen van rechtshulp

---

aan verzekerden van verzekeringsmaatschappijen, aangesloten bij de Groep Rechtsbijstandverzekering

2.3. SRK was uitvoerder van de rechtsbijstandverzekering van enkele verzekeraars, te weten (met name) Nationale Nederlanden, Aegon en De Goudse. Circa 70% van de werkzaamheden die door SRK werden verricht vonden hun oorsprong in verzekeringspolissen van Nationale Nederlanden. De portefeuille van Aegon was goed voor circa 20% van de werkzaamheden

2.4. Op respectievelijk 28 mei 2018 en 28 september 2018 hebben de 2 grootste aangesloten maatschappijen, Nationale Nederlanden en Aegon, kenbaar gemaakt de samenwerking met SRK te willen beëindigen. Dit heeft er toe geleid dat SRK geen toekomst meer had als rechtshulpverlenende organisatie. Door de 3 betrokken partijen is een plan gemaakt voor de ontvlechting van SRK

2.5. Bij beschikking van 31 oktober 2018 oordeelde de Ondernemingskamer dat bij de opzeggingen door Nationale Nederlanden en Aegon onvoldoende zorg is betracht ten aanzien van de belangen van SRK en bovendien dat nog altijd grote onzekerheid heerst over de gevolgen voor de werknemers, de dossiers en de onderneming. Om deze reden worden de rechtsgevolgen van de opzeggingen Nationale Nederlanden en Aegon opgeschort tot 1 juli 2019, is er een commissaris/bestuurder aangesteld en is er een onderzoek gelast naar de gang van zaken

2.6. Op 4 januari 2019 zijn SRK, Aegon en Nationale Nederlanden tot een overeenkomst op hoofdlijnen gekomen. In de overeenkomst wordt een aantal afspraken gemaakt, onder meer de volgende (samengevat):

- a. Een deel van de bezetting van SRK zal bij SRK 2.0 in dienst treden tegen ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en met behoud van anciënniteit,
- b. Allocatie van medewerkers geschiedt op basis van belangstellingsregistratie,
- c. De medewerkers die niet in dienst treden van SRK 2.0 ("achterblijvende medewerkers") gaan over naar de nieuwe uitvoerder,
- d. In het geval Nationale Nederlanden en Aegon kiezen voor verschillende uitvoerders, zal een deel van de bezetting van SRK uittreden naar de nieuwe uitvoerder van de Aegon-portefeuille tegen ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en met behoud van anciënniteit

2.7. De betrokken partijen hebben een aantal bijeenkomsten georganiseerd, waarbij de verschillende organisaties zich uitbeïrd aan de medewerkers van SRK hebben gepresenteerd. Deze bijeenkomsten hebben onder meer op 25 en 26 maart 2019 plaatsgevonden.

2.8. Op 13 april 2019 is er een transitieplan vastgesteld, waarmee is beoogd om het personeel van SRK te verdelen over 3 partijen, te weten DAS, ARAG en SRK 2.0. Het transitieplan bevat 3 fases, te weten fase 1: Informatiefase, fase 2: Belangstellingsregistratiefase en fase 3: Matchingsproces.

2.9. In het transitieplan, op pagina 2 halverwege, staat onder meer het volgende: "De medewerkers die werkzaamheden gaan verrichten voor SRK 2.0 en ARAG doen dat op basis van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en met behoud van de opgebouwde anciënniteit"

Op pagina 3 onderaan en begin van pagina 4 staat het volgende:

“Belangrijk in het transitieplan zijn een aantal waarden.

- Transparantie:
- Plaatsing.
- Keuzemogelijkheid: we willen de medewerkers zoveel als mogelijk zélf de regie laten nemen over hun toekomst door naar hun belangstelling te vragen voor een functie bij SRK 2.0 en/of ARAG. We proberen de plaatsing daar (zo) optimaal mogelijk op te laten aansluiten. In geval een medewerker geen belangstelling registreert voor SRK 2.0 en/of ARAG betekent dat deze medewerker bij SRK blijft en van rechtswege overgaat naar DAS.”

Ook staat daarin het volgende.

‘De voornaamste wijziging betreft de ‘omgekeerde uittreding’, waarbij de medewerkers die de werkzaamheden voor NN voortzetten met behoud van hun bestaande arbeidsovereenkomst en gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van de pensioenregeling) op de huidige locatie werkzaam blijven (verder te noemen SRK 1.0). Tegelijkertijd zal een deel van de formatie uittreden en op een andere locatie de werkzaamheden voor De Goudse, Juwon en De Vereende voortzetten en tevens BiandMR opstarten (verder te noemen: SRK 2.0), alsmede zal een ander deel de werkzaamheden voor Aegon voortzetten bij ARAG. De medewerkers die werkzaamheden gaan verrichten voor SRK 2.0 en ARAG doen dat op basis van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en met behoud van de opgebouwde anciënniteit.”

2.10 Personeel dat na de belangstellingsregistratie in aanmerking komt voor plaatsing bij ARAG of SRK 2.0, krijgt door die nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst aangeboden.

2.11. De adviesaanvraag rondom de splitsing is op 12 april 2019 aan de OR voorgelegd. Op 6 juni 2019 heeft de OR gereageerd op de adviesaanvraag. Zij heeft positief geadviseerd, met bepaalde randvoorwaarden.

2.12 SRK heeft een apart digitaal transitieportaal geopend, waarin werknemers via een persoonlijke pagina onder meer de Regeling MEPC konden raadplegen en konden aangeven of zij, op basis van dit transitieplan, belangstelling hadden voor een functie bij SRK 2.0 of ARAG. [xxx] heeft zijn keuze voor ARAG aangevinkt in dit transitieportaal.

2.13 [xxx] heeft een aanbod om per 1 juli 2019 in dienst te treden bij ARAG aanvaard.

2.14 Bij brief van 20 juni 2019 heeft SRK aan [xxx] bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per 1 juli 2019

“Beste [xxx],

Gezien je indiensttreding bij ARAG, eindigt het dienstverband met SRK per 1 juli 2019 met wederzijds goedvinden. Jouw laatste werkdag is 28 juni 2019.”

2.15. [xxx] heeft de arbeidsovereenkomst met ARAG ondertekend en is op 1 juli 2019 aangevangen met zijn werkzaamheden bij ARAG.

2.16 Per 1 juli 2019 is de naam van SRK Rechtsbijstand gewijzigd in Stichting Afwikkeling.

2.17 Bij brief van 24 juli 2019 heeft [xxx] SRK kenbaar gemaakt de brief van 20 juni 2019 als opzeggingshandeling te duiden, in die opzegging te berusten en aanspraak te maken

---

op de transitie- en de gefixeerde schadevergoeding.

2.18. Op 23 augustus 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen SRK en [xxx]. Daarin en daarna heeft SRK aan [xxx] bevestigd dat zij niet overgaat tot betaling van een transitie of gefixeerde schadevergoeding aan [xxx].

### 3. Verzoeken

3.1. [xxx] vordert SRK te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € [xxx]bruto op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW), en tot veroordeling van SRK tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding van € [xxx] op grond van artikel 7:672 lid 10 BW, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 augustus 2019 over de transitievergoeding en vanaf 1 juli 2019 over de gefixeerde schadevergoeding tot aan de dag der algehele voldoening, te vermeerderen met de buitengerechtelijke kosten van € [xxx] met veroordeling van SRK in de kosten van de procedure.

3.2 Aan dit verzoek legt [xxx] ten grondslag dat er geen sprake is van beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, maar van een opzegging van SRK waarin [xxx] heeft berust. SRK is op grond van de wet een transitievergoeding aan [xxx] verschuldigd, omdat SRK het dienstverband per brief van 20 juni 2019 heeft opgezegd tegen 1 juli 2019 zonder instemming van [xxx], terwijl het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd. SRK heeft deze vergoeding ondanks verzoek daartoe van [xxx] niet betaald. Daarnaast maakt [xxx] aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding omdat SRK bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet de voor hem geldende opzegtermijn van vier maanden in acht heeft genomen.

In het transitieplan is niet geregeld op welke wijze de arbeidsovereenkomst met SRK eindigt in geval van plaatsing bij ARAG of SRK 2.0. Er is geen sprake van een overgang van onderneming. Er is sprake van een eenzijdige opzegging door SRK. Er is geen aanbod tot beëindiging met wederzijds goedvinden gedaan en een dergelijk aanbod is door [xxx] niet aanvaard. Voor instemming met beëindiging met wederzijds goedvinden is een duidelijke, ondubbelzinnige en schriftelijke wilsverklaring vereist. Deze is niet door [xxx] afgegeven. Nu deze ontbreekt, kan er geen sprake zijn van beëindiging met wederzijds goedvinden. SRK heeft niet van tevoren kenbaar gemaakt dat aanvaarding van een dienstverband bij ARAG automatisch tot beëindiging van het dienstverband met SRK zou leiden. [xxx] heeft herhaaldelijk gevraagd hoe de beëindiging bij SRK zou worden vorm gegeven bij indiensttreding bij ARAG. Daarop is tot 20 juni 2019 geen antwoord gegeven. De onder 2.14 weergegeven brief van gelijke datum is duidelijk gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook wordt de afrekening aangekondigd, waaraan ook uitvoering is gegeven. Dit alles zonder instemming of akkoord te vragen van [xxx]. [xxx] vindt steun voor zijn opvatting in het Bidfoodarrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 18 februari 2019 (ECLI:NL:GRARL:2019:1496).

Daarnaast is van belang dat 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. Onderdeel van dat sociaal plan is onder andere een ontslagvergoeding die ruim uitstijgt boven de transitievergoeding. Dat plan is niet van toepassing op personeel dat is geplaatst bij ARAG of SRK 2.0. Mede gezien deze omstandigheid valt niet in te zien waarom de context van het transitieplan zou betekenen dat aanvaarding van een dienstverband bij ARAG er toe zou leiden dat de arbeidsovereenkomst met SRK eindigt met wederzijds goedvinden zonder transitievergoeding.

#### 4. Verweer en tegenverzoek

4.1. SRK verweert zich tegen het verzoek en vordert in de vorm van een tegenverzoek primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst van [xxx] op 30 juni 2019 is geëindigd als gevolg van een beëindiging met wederzijds goedvinden, of subsidiair voor recht te verklaren dat de arbeids-overeenkomst van [xxx] op 30 juni 2019 van rechtswege is geëindigd in verband met de keuze om over te stappen naar ARAG en niet mee over te gaan naar DAS op grond van een overgang van onderneming, of meer subsidiair voor recht te verklaren dat de arbeids-overeenkomst van [xxx] niet is geëindigd en [xxx] derhalve van rechtswege mee over is gegaan naar DAS op grond van een overgang van onderneming, of uiterst subsidiair te bepalen dat het verzoek tot (en de toekenning van) een transitievergoeding of een gefixeerde schadevergoeding in strijd is met goed werknemerschap dan wel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, althans deze vergoedingen te matigen tot nihil. Dit alles met het verzoek om zowel primair, subsidiair, meer subsidiair als uiterst subsidiair [xxx] te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

4.2 Als verweer en ter onderbouwing van het tegenverzoek voert SRK het volgende aan. SRK heeft uitvoerig gediscussieerd en geprocedeerd over (onder meer) de rechtsgeldigheid van de onder 2.4 vermelde opzeggingen, de gevolgen van deze opzeggingen voor de werknemers van SRK en de in dat kader te treffen voorzieningen. Zo is SRK onder andere een procedure bij de Ondernemingskamer gestart. De Ondernemingskamer oordeelde dat bij de opzeggingen door Nationale Nederlanden en Aegon onvoldoende zorg is betracht ten aanzien van de belangen van SRK en bovendien dat nog altijd grote onzekerheid heerst over de gevolgen voor de werknemers, de dossiers en de onderneming. Om deze reden worden de rechtsgevolgen van de opzeggingen opgeschort tot 1 juli 2019, een commissaris/bestuurder aangesteld en een onderzoek gelast naar de gang van zaken. Vervolgens is er een overeenkomst gesloten tussen SRK, Nationale Nederlanden en Aegon, en is er een transitieplan opgesteld. De OR heeft vervolgens positief geadviseerd op de voorgestelde splitsing.

4.3 [xxx] wist dat het dienstverband met SRK zou worden beëindigd in het geval van indiensttreding bij SRK 2.0 of ARAG. Dat blijkt uit de inhoud van het transitieplan, maar het staat ook in de 'Q&A' die aan alle werknemers van SRK ter beschikking is gesteld. "Na ondertekening van deze nieuwe arbeidsovereenkomst (bij SRK 2.0 of ARAG, eindigt het dienstverband bij SRK per 1 juli 2019". Werknemers van SRK waren echter niet verplicht om een keuze te maken voor SRK 2.0 of ARAG. Wanneer er geen belangstelling werd geuit voor SRK 2.0 of ARAG zouden werknemers van rechtswege mee overgaan naar DAS op basis van een overgang van onderneming, oftewel met behoud van alle rechten en plichten. DAS zou namelijk de SRK-onderneming, inclusief de SRK-werknemers die niet waren overgestapt naar SRK 2.0 of ARAG, overnemen. Kortom de werknemers van SRK hadden op basis van het transitieplan onder alle omstandigheden de garantie van baanbehoud, (gelijkwaardige) arbeidsvoorwaarden en behoud van anciënniteit. Om het transitieproces soepel te laten verlopen hebben de betrokken partijen vervolgens een aantal bijeenkomsten georganiseerd waarbij de verschillende organisaties zich uitgebreid aan de medewerkers van SRK hebben gepresenteerd. Daarnaast hebben inloopsessies plaatsgevonden op 27 en 28 maart 2019, waar de heer Donders namens SRK klip en klaar heeft aangegeven dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen met wederzijds goedvinden en dat SRK niet kiest voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Na deze sessies heeft geen werknemer bezwaar gemaakt tegen dit standpunt.

Voorts is er naast het intranet van SRK (waarop het transitieplan is gepubliceerd) een apart digitaal transitieportaal geopend waarin werknemers via een persoonlijke pagina onder meer de Regeling MEPC konden raadplegen en konden aangeven of zij, op basis van dit

transitieplan, belangstelling hadden voor een functie bij SRK 2.0 of ARAG. Uiteindelijk hebben 280 werknemers van SRK belangstelling geuit voor een functie bij SRK 2.0 of ARAG, dan wel aangegeven dat zij geen belangstelling hebben voor SRK 2.0 of ARAG en liever mee overgaan naar DAS. Van deze 280 werknemers konden 278 werknemers succesvol worden geplaatst bij de rechtshulpverlener waarvoor belangstelling was geuit. De overige twee werknemers konden niet in een passende functie worden geplaatst en zijn daarom overgegaan naar DAS met behoud van alle rechten en plichten.

4.4 [xxx] heeft een dienstverband bij ARAG geaccepteerd, waarna hij de brief van 20 juni 2019 van SRK heeft ontvangen. Hierop levert [xxx] vervolgens de bedrijfseigendommen van SRK in en begint op 1 juli 2019 met de werkzaamheden voor ARAG. Op 24 juli 2019, ongeveer één maand na het inleveren van de bedrijfseigendommen en de indiensttreding bij ARAG, stelt [xxx] zich bij e-mailbericht van ineens op het standpunt dat de brief van SRK een opzegging van de arbeidsovereenkomst oplevert en maakt [xxx] aanspraak op diverse vergoedingen. Deze zienswijze heeft [xxx] niet eerder kenbaar gemaakt. Ook heeft [xxx] niet eerder vraagtekens gezet bij de wijze waarop het dienstverband met SRK zou worden beëindigd en hier SRK voor benaderd. [xxx] heeft juist volledige medewerking verleend aan de beëindiging van het dienstverband bij SRK en in al zijn gedragingen hieraan meegewerkt. Het e-mailbericht van [xxx] komt voor SRK dan ook uit de lucht vallen.

SRK is van oordeel dat van een opzegging absoluut geen sprake is geweest. Uit geen enkel document en uit geen enkele handeling blijkt dat SRK de wil heeft gehad om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. SRK heeft het woord ‘opzeggen’ tijdens het transitieproces ook nooit gebruikt, in geen enkele communicatie van welke aard dan ook. Uit de stukken en de handelswijze van SRK kan enkel worden afgeleid dat SRK de eigen, vrije keuze van [xxx] om over te stappen naar ARAG heeft gefaciliteerd en geaccepteerd. [xxx] heeft een eigen keuze gemaakt om een dienstverband bij ARAG te aanvaarden. Daarmee is [xxx] akkoord gegaan met het transitieplan, waaronder de voorwaarde tot uitdiensttreding bij SRK. Anders dan in het Bidfood-arrest was er in de onderhavige situatie helemaal geen sprake van boventalligheid. Voor iedere medewerker was er de garantie op baanbehoud. [xxx] was niet verplicht om over te stappen naar ARAG. [xxx] had ook géén belangstelling kunnen uiten voor een overstap naar ARAG. In dit geval was hij, op basis van een overgang van onderneming, van rechtswege mee overgegaan naar DAS met behoud van alle rechten en plichten. SRK heeft in de onderhavige kwestie enkel de eigen keuze van [xxx] om over te stappen naar ARAG gefaciliteerd en geaccepteerd.

In het arrest ‘Ramses Grillroom II’ heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de opzegging van een werkgever niet ‘duidelijk en ondubbelzinnig’ hoeft te zijn, zoals in het geval van een opzegging door een werknemer, maar dat beoordeeld dient te worden of de werkgever de wil heeft gehad om op te zeggen en die wil door middel van een verklaring heeft geopenbaard (ex artikel 3.33 BW), dan wel of de werknemer redelijkerwijs heeft mogen veronderstellen dat er door de werkgever is opgezegd (ex artikel 3.35 BW). Uit het arrest Constar (ECLI NL.HR.2017:2905) volgt dat, wat betreft de vraag of een werknemer een bepaalde mededeling op een bepaalde wijze heeft mogen opvatten, alle omstandigheden van het geval van belang zijn. Het gaat dus om de volledige context waarbinnen partijen zich over en weer richting elkaar hebben uitgelaten. In deze kwestie kan naar de mening van SRK slechts worden geconcludeerd dat het geheel aan omstandigheden er toe leidt dat [xxx] de brief van SRK en de eindafrekening niet heeft mogen duiden als een opzeggingshandeling. [xxx] heeft als [xxx] een bovengemiddelde kennis van het recht en mocht binnen deze context derhalve niet veronderstellen dat er sprake was van een opzegging van de arbeidsovereenkomst. [xxx] is immers zeer goed bekend met het verschil tussen een opzegging en beëindiging met wederzijds goedvinden. Tegen deze

---

achtergrond mocht van hem eens te meer worden verwacht dat hij de mededeling van SRK dat het dienstverband met wederzijds goedvinden niet als opzegging duidt.

## **5. Beoordeling**

### in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

5.1 Het gaat in deze zaak om het antwoord op de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden is beëindigd. Pas als daar geen sprake van is, komt de vraag aan de orde of aan [xxx] een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding toekomt.

5.2. In deze zaak is sprake van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van [xxx] met wederzijds goedvinden. Daartoe is het volgende redengevend.

5.3 Voor instemming met beëindiging met wederzijds goedvinden is een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring van de werknemer vereist en die dient in beginsel schriftelijk te zijn op grond van artikel 7.671 BW.

In dit kader is van belang dat [xxx] de belangstellingsregistratie in het transitieportaal heeft ingevuld en daarbij zijn keuze heeft aangevinkt, te weten indiensttreding bij ARAG en daarmee schriftelijk zijn keuze heeft aangegeven. Vervolgens is als gevolg van deze registratie van [xxx] ARAG met een concreet aanbod gekomen en heeft [xxx] dit aanbod geaccepteerd. SRK heeft daarop in haar brief van 20 juni 2019 duidelijk aangegeven dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst met [xxx] is gekomen met wederzijds goedvinden. [xxx] heeft - zo staat onweersproken vast - na ontvangst van deze brief zonder enig protest uitvoering gegeven aan de inhoud van deze 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. [xxx] heeft dus niet stilgezeten, maar heeft actief gehandeld.

5.4. Op grond van het hiervoor overwogene staat vast dat uit de (actieve) gedragingen van [xxx] en de feitelijke gang van zaken omtrent de transitie, kan worden afgeleid dat [xxx] 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 een einde van het dienstverband met [xxx] met wederzijdse instemming. Dit blijkt in ieder geval uit de brief van 20 juni 2019, waarin dat met zoveel woorden staat vermeld. Tevens volgt dit uit de opzet en de inhoud van 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. Ook is van belang dat werknemers die in dienst zouden treden van ARAG, zoals [xxx], onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en met behoud van anciënniteit werden overgenomen.

Gezien deze gang van zaken, in combinatie met de aan de werknemers verstrekte informatie, zoals in het transitieportaal, en de expliciete bewoordingen in de brief van 20 juni 2019 had [xxx] er niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat SRK (eenzijdig) de arbeidsovereenkomst met [xxx] had opgezegd.

5.5. Voor zover het hiervoor overwogene geen stand houdt in hoger beroep, dan geldt dat SRK zich met goede grond op rechtsverwerking heeft beroepen. Op grond van hetgeen tussen partijen vast staat, hetgeen hiervoor is overwogen en met name het handelen van [xxx] zelf, mocht SRK er op vertrouwen dat [xxx] had ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

5 6. De omstandigheid dat, zoals [xxx] 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 is niet van toepassing op personeel dat is geplaatst bij ARAG, doet niet af aan het hiervoor overwogene. [xxx] heeft niet gesteld en evenmin is gebleken dat bij DAS binnen 18 maanden na de overgang arbeidsplaatsen van voormalig SRK-medewerkers komen te vervallen.

5 7 De vorderingen van [xxx] worden daarom afgewezen.

5 8 De door SRK in haar tegenverzoek gevorderde verklaring voor recht wordt gezien het hiervoor overwogene toegewezen.

5 8 Gelet op de uitkomst van de zaak, wordt beslist dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

## 6. De beslissing

De kantonrechter.

### in het verzoek:

- wijst de verzoeken van [xxx] af; in

### het tegenverzoek:

- verklaart voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen SRK en [xxx] is geëindigd per 30 juni 2019 als gevolg van een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- verklaart deze beschikking in zoverre uitvoerbaar bij voorraad.

### in het verzoek en het tegenverzoek:

- bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt,
- wijst af het meer of anders gevorderde.

Deze beschikking is gewezen door kantonrechter mr. L.C. Heuveling van Beek en uitgesproken door mr. B.C. Vink ter openbare zitting van 27 november 2019.



Voor grosse  
Afgegeven aan en  
ten verzoeken van de  
verzoekende/verwerende partij  
De griffier van de rechtbank Den Haag,  
Kanton Den Haag