

RECHTSPRAAK

werknemer/Container Terminal Groningen (CTG) B.V.

Het enkele feit dat werknemer ten opzichte van werkgever in een afhankelijkheidsrelatie verkeert en werknemer geen ervaring heeft met onderhandelen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, betekent niet dat de vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen door misbruik van omstandigheden. Afwijzing gevorderde (ontslag)vergoeding

Werknemer is sinds 2005 in dienst van Container Terminal Groningen (hierna: CTG) als chauffeur nationaal geregeld vervoer. Werknemer heeft in 2011 een rit naar Antwerpen geweigerd, vanwege problemen met de opvang van zijn dochter. Hij was de dag ervoor ook al naar Antwerpen gereden. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen. CTG heeft werknemer aangeboden om een vaststellingsovereenkomst te sluiten ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst ondertekend. Thans stelt werknemer dat de vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen door misbruik van omstandigheden. Er was reeds een ontslag op staande voet aan hem gegeven, waardoor hij zich in een sterk afhankelijke positie bevond ten opzichte van CTG. Hij vordert betaling van een (ontslag)vergoeding ten bedrage van € 9.153,83 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd, op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat de vaststellingsovereenkomst door misbruik van omstandigheden zijdens CTG tot stand is gekomen. Dat er sprake is geweest van bijzondere omstandigheden die werknemer hebben bewogen tot het aangaan van de vaststellingsovereenkomst, is onvoldoende onderbouwd. De omstandigheid dat werknemer niet eerder met het bijltje van het voeren van onderhandelingen over een beëindiging van het dienstverband had gehakt, betekent op zichzelf nog niet dat hij, zoals hij stelt, door onervarenheid als bedoeld in artikel 3:44 BW is bewogen tot het aangaan van de vaststellingsovereenkomst. Uiteraard verkeerde werknemer als (ex-)werknemer in een afhankelijkheidsrelatie tot CTG. Dit betekent echter niet dat werknemer louter daarom werd bewogen tot het aangaan van de vaststellingsovereenkomst. De afweging om de vaststellingsovereenkomst wel of niet te tekenen en het dienstverband op die manier te beëindigen, diende werknemer zelf te maken. Daarbij is ook van belang dat niet gebleken is dat werknemer het ontslag op staande voet destijds onterecht achtte. Het handelen van werknemer ná het sluiten van de vaststellingsovereenkomst wijst er ook niet bepaald op dat

hij van mening was dat deze overeenkomst door misbruik van omstandigheden zijdens CTG tot stand is gekomen. Indien dat werkelijk zo zou zijn geweest, dan had het alleszins voor de hand gelegen dat werknemer daartegen dadelijk had geprotesteerd. Een dergelijk protest heeft niet eerder dan medio oktober 2011 voor de eerste keer plaatsgevonden.

Zelfs al zou de vaststellingsovereenkomst wél door misbruik van omstandigheden zijdens CTG tot stand zijn gekomen, dan nog zou de door werknemer gevorderde ontslagvergoeding niet toewijsbaar zijn. De aan de gevorderde vergoeding ten grondslag gelegde stelling van werknemer is dat hij, indien hij niet met de vaststellingsovereenkomst akkoord zou zijn gegaan, een ontslagvergoeding ter hoogte van de neutrale kantonrechtersformule zou hebben bedongen. Deze stelling van werknemer gaat er echter geheel aan voorbij dat voor het overeenkomen van een ontslagvergoeding 'it takes two', kortom dat daarvoor ook de instemming van CTG vereist was. Op geen enkele manier is gebleken dat die bereidheid bij CTG aanwezig zou zijn geweest. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 01-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:5887

Zaaknummer: K L 433290 - CV EXPL 13-4195 (E)

Rechters: J.C.G. Leijten

Advocaten: F.H.J. Swarte en B. Romkes

Wetsartikelen: 3:44 BW