

RECHTSPRAAK

werknemer/Timing Uitzendteam B.V.

***Beëindiging met wederzijds goedvinden of opzegging met instemming?
Geen algemene spreekplicht voor werkgever om werknemer te wijzen
op de aanspraak van een (mogelijke) transitievergoeding.***

Op 20 juli 2015 hebben Timing en werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werknemer verzoekt de kantonrechter een transitievergoeding toe te kennen. Hij legt aan dit verzoek twee redenen ten grondslag. Allereerst stelt werknemer dat Timing op grond van artikel 7:673 BW aan hem een transitievergoeding verschuldigd is, nu de arbeidsovereenkomst feitelijk door de werkgever is opgezegd, hetgeen volgt uit artikel 1 van de vaststellingsovereenkomst. Ten tweede stelt werknemer dat er voor de werkgever op grond van goed werkgeverschap, zoals neergelegd in artikel 7:611 BW, op een werkgever een verplichting rust een werknemer te wijzen op diens recht op een transitievergoeding. Timing voert gemotiveerd verweer. Kern van de zaak is het antwoord op de vraag of Timing moet worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding.

De kantonrechter overweegt als volgt. Bij de beoordeling van de eerste grondslag wordt verondersteld dat de werknemer zich op het standpunt stelt dat de arbeidsovereenkomst feitelijk is opgezegd door Timing en dat werknemer, blijkens de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, hiermee schriftelijk heeft ingestemd en hij derhalve aanspraak kan maken op een transitievergoeding. De benaming en de vormgeving van de tussen partijen gesloten overeenkomst wijzen echter op een vaststellingsovereenkomst. Dit blijkt ook uit de bepaling waarbij partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen. Daarnaast wordt in de overeenkomst verwezen naar artikel 7:900 BW. Tot slot blijkt uit de considerans van de vaststellingsovereenkomst onder c dat partijen gezamenlijk te kennen hebben gegeven voornemens te zijn het dienstverband niet voort te zetten. Het feit dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op initiatief van de werkgever maakt dit oordeel niet anders. Timing heeft hiertegen immers aangevoerd dat deze zin in de overeenkomst is opgenomen omdat beide partijen wensten het recht op een WW-uitkering voor werknemer veilig te stellen. Kortom, partijen hebben de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd en daarom is Timing in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. Het stond partijen uiteraard vrij om ook bij een beëindiging met wederzijds goedvinden te onderhandelen over een eventuele transitievergoeding. Dit is echter niet gebeurd. Het tweede verzoek van werknemer, namelijk het antwoord op vraag of er op Timing een mededelingsplicht rustte, op grond van artikel 7:611 BW, om een werknemer te wijzen op z'n mogelijke aanspraak op een transitievergoeding, wordt als volgt beoordeeld. Er is geen

algemene spreekplicht voor de werkgever om bij de onderhandelingen omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst te wijzen op de mogelijke aanspraak op een transitievergoeding. Bezien tegen die achtergrond valt niet makkelijk aan te nemen dat op de voet van artikel 7:611 BW een algemene mededelingsplicht ten aanzien van de transitievergoeding kan worden gebaseerd. Iedere werknemer heeft immers thans 14 dagen dan wel 21 dagen bedenktijd en dat is voldoende tijd om als werknemer informatie in te winnen over de rechten en plichten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de financiële voorwaarden daarbij. De omstandigheid dat werknemer zegt de Nederlandse taal onvoldoende te beheersen en snel te hebben moeten tekenen is onvoldoende onderbouwd. Er is ook geen sprake van dwang, dwaling of misbruik van omstandigheden. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:8803

Zaaknummer: 4581264 UE VERZ 15-543 LvdH/1470

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: T.A. Timmermans en A.E.B. de Hollander

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670b BW en 7:673 BW