

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Beroep op wilsgebrek bij sluiten vaststellingsovereenkomst faalt. Partijen zijn finale kwijting overeengekomen en geschil over gewerkte meeruren en pauzes is eerder al aan de orde geweest.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2012 in dienst als hulpkok/barista. Op 10 oktober 2014 heeft werknemer een klacht ingediend bij de Inspectie SZW over fouten in de urenregistratie van werkgever en het niet uitbetalen van te veel gewerkte uren. Op 9 december 2014 heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst ondertekend. Daarin is finale kwijting opgenomen. Werknemer beroept zich op de (gedeeltelijke) vernietigbaarheid van de overeenkomst wegens dwaling, bedrog dan wel misbruik van omstandigheden en schending van goed werkgeverschap.

### *Oordeel*

Partijen hebben in artikel 8.2 van de overeenkomst uitdrukkelijk opgenomen dat zij afstand doen van het recht om zich ter zake van de vaststellingsovereenkomst op enig wilsgebrek te beroepen en/of deze vaststellingsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Dat betekent dat het beroep van werknemer op het bestaan van een wilsgebrek in beginsel niet opgaat, omdat partijen een dergelijke mogelijkheid hebben uitgesloten. Deze bepaling is slechts aantastbaar, indien het op grond van artikel 6:248 lid 2 BW naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn om werknemer te houden aan deze afstand van recht. De kantonrechter is van oordeel dat kan worden aangenomen dat werknemer voldoende tijd heeft gehad om zich te laten informeren en af te wegen of hij vanwege de discussie over de urenregistratie zou moeten wachten met het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft zelf in alle rust gekozen voor het aangaan van de vaststellingsovereenkomst en er is dus geen sprake van een overeenkomst, die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Uit de correspondentie tussen (de gemachtigden van) partijen blijkt dat het onderwerp van de gewerkte meeruren en pauzes tussen partijen aan de orde is geweest ruim voordat werknemer tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst overging. Indien werknemer van mening was dat hij in zijn gelijk stond met zijn claim omtrent de meeruren en pauzes dan had hij de vaststellingsovereenkomst niet eerder moeten afsluiten, nadat partijen een oplossing voor dit geschil hadden bereikt. Het beroep op schending van goed werkgeverschap is onvoldoende onderbouwd. De vordering wordt afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 06-04-2017

**Zaaknummer:**