

RECHTSPRAAK

Afwijzing van het beroep van werknemer op dwaling omdat hij bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst niet wist dat de overeengekomen opzegtermijn nietig was.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2017 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van PanCompany B.V. Partijen hebben de tussen hen gemaakte afspraak op schrift gesteld: 'Werknemer kan de gesloten arbeidsovereenkomst beëindigen per aangetekend schrijven met inachtnaam van een opzegtermijn van 2 maanden. De overeenkomst kan slechts tegen het einde van iedere kalendermaand worden opgezegd.' PanCompany heeft werknemer in 2019 tewerkgesteld bij Boskalis in Papendrecht. Op 29 augustus 2019 heeft werknemer gezegd dat hij per 1 november 2019 als zzp'er aan de slag wil bij Vopak en dus uit dienst wil treden bij PanCompany. Op 7 oktober 2019 heeft werknemer zijn ontslagbrief ingeleverd, hetgeen PanCompany heeft bevestigd. In de reactie geeft PanAtlas aan dat zoals met werknemer is besproken de eerst mogelijke uitdiensttredingsdatum 1 januari 2020 zou zijn, maar dat door PanCompany wordt gekeken of de opdracht van werknemer eerder overgenomen kan worden. Werknemer is op 1 november 2019 uit dienst gegaan en gaan werken voor Vopak. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de tussen PanCompany en werknemer bestaande beëindigingsovereenkomst te vernietigen en PanCompany te veroordelen tot betaling van zijn salaris vanaf 1 november 2019 tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Oordeel

Partijen zijn het eens over het volgende. Werknemer wilde de arbeidsovereenkomst beëindigen zodat hij per 1 november 2019 voor Vopak kon gaan werken. PanCompany wilde daarmee niet akkoord gaan vanwege het nog tot 31 december 2019 lopende project waarbij werknemer betrokken was. Zij heeft in dat kader gewezen op de opzegtermijn die partijen zijn overeengekomen. In dat kader hebben partijen de hiervoor genoemde afspraak gemaakt. De kantonrechter overweegt dat werknemer zich terecht op het standpunt stelt dat de opzegtermijn vernietigbaar is nu geen dubbele opzegtermijn voor de werkgever is overeengekomen. Werknemer had op 7 oktober 2019 de overeenkomst per 1 december 2019 mogen beëindigen op grond van artikel 7:672 lid 4 BW. Werknemer heeft zich primair op het standpunt gesteld dat hij heeft gedwaald op grond van een onjuiste mededeling van PanCompany in haar mededeling dat contractueel de eerst mogelijke uitdiensttredingsdatum 1 januari 2020 was. De mededeling was op zich juist, omdat een opzegtermijn van twee maanden contractueel was afgesproken. Dat dit beding vernietigbaar is, maakt niet dat de

mededeling onjuist is. Werknemer heeft zich voorts op het standpunt gesteld dat PanCompany werknemer had moeten inlichten dat de opzegtermijn vernietigbaar was. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat het geval, nu werkgever op grond van artikel 7:655 lid 1 onder g BW werknemer moet informeren over de duur en de wijze van berekening van de opzegtermijn. In zoverre is voldaan aan de vereisten voor dwaling. De kantonrechter overweegt voorts dat in dit geval sprake is van een overeenkomst die tot stand is gekomen onder invloed van dwaling, maar niet vernietigbaar is omdat de dwaling in verband met de aard van de overeenkomst, de in het verkeer geldende opvattingen of de omstandigheden van het geval voor rekening van de dwalende behoort te blijven. De afspraken die partijen ter beëindiging van het dienstverband hebben gemaakt hadden ten doel om tot een oplossing te komen in het tussen hen ontstane geschil. Verder is sprake van een zuivere dwaling over het recht. Een dergelijke dwaling leidt ook minder snel tot vernietiging omdat in beginsel iedereen wordt geacht de wet te kennen. Daarnaast is van belang dat PanCompany bij het maken van de beëindigingsafspraken werknemer tegemoet is gekomen, omdat zij heeft toegestaan dat werknemer per 1 november 2019 kon vertrekken terwijl hij anders pas per 1 december 2019 had kunnen vertrekken. Tot slot is van belang dat werknemer op grond van de wettelijke bedenktijd nog drie weken had om de overeenkomst te ontbinden, welke termijn hij had kunnen gebruiken om juridische bijstand in te schakelen. Deze omstandigheden tezamen maken dat de dwaling voor rekening van werknemer moet blijven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10811

Zaaknummer: 8717053 HA VERZ 20-80

Rechters: P. Joele

Advocaten: R. Aolad Si M'hammad en E. Dubbeldam

Wetsartikelen: 7:655 BW, 7:670b BW en 7:672 BW