

RECHTSPRAAK

Werkgever was op de hoogte van psychische problemen van arbeidsongeschikte werknemer en kon derhalve niet gerechtvaardigd vertrouwen op instemming met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Bovendien is in de vaststellingsovereenkomst niets opgenomen dat voordelig is voor werknemer.

Feiten

Werknemer is op 13 mei 2019 bij werkgever in dienst getreden voor onbepaalde tijd. Werknemer is op 2 maart 2020 arbeidsongeschikt geraakt. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gesloten. Deze is door werknemer, na handmatige aanpassingen, op 25 mei 2020 en door werkgever op 29 mei 2020 ondertekend. Overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2020 eindigt. Op 14 september 2020 heeft werknemer werkgever verzocht om zijn salaris te betalen en mee te werken aan zijn re-integratie. Volgens werknemer is er sprake van een wilsgebrek. Uit de vaststellingsovereenkomst had hij begrepen dat de arbeidsovereenkomst door zou lopen tot het moment dat zijn arbeidsongeschiktheid zou eindigen, althans dat werkgever zijn loon zou doorbetalen, zolang hij arbeidsongeschikt is. Had hij begrepen dat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook op 30 juni 2020 zou eindigen, dan zou hij de vaststellingsovereenkomst niet zijn aangegaan. Tevens stelt werknemer dat hij ten tijde van de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst psychisch niet stabiel was. Volgens werknemer was werkgever hiervan op de hoogte. Werkgever betwist dat sprake is van een wilsgebrek. Volgens werkgever presteerde werknemer minder goed dan verwacht en had hij conflicten met collega's op de werkvloer. Omdat de problemen niet meer op te lossen waren, is aangedrongen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert kort gezegd loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de wilsuiting van werknemer voldoende duidelijk is geweest. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat hij op grond van de inhoud van de vaststellingsovereenkomst zou hebben kunnen denken dat dit niet het einde van het dienstverband per 30 juni 2020 zou inhouden, of dat het salaris tot het einde van de arbeidsongeschiktheid zou worden doorbetaald. De vaststellingsovereenkomst biedt immers geen enkel aanknopingspunt daarvoor, ook niet na de door werknemer aangebrachte aanpassingen. Daarmee staat vast dat werknemer door het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst duidelijk kenbaar heeft gemaakt dat hij de arbeidsovereenkomst

per 30 juni 2020 wilde beëindigen. Vervolgens ligt ter beoordeling voor of werkgever er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat deze wilsuiking van werknemer overeenstemde met zijn werkelijke wil. Met andere woorden, of werknemer daadwerkelijk hangende zijn ziekte het dienstverband wilde beëindigen en afstand wilde doen van zijn aanspraken op loon. Van belang daarvoor is dat werkgever in de periode voorafgaande aan de vaststellingsovereenkomst te maken had met een kenbaar overspannen reagerende werknemer. Ook blijkt uit de stukken dat werkgever vond dat werknemer in de periode voorafgaand steeds bozer en emotioneler werd. Verder heeft werkgever de stelling van werknemer dat de directeur het verleden van werknemer kende, waarin hij kampte met ernstige burn-outklachten en langere tijd psychische problemen heeft ervaren, niet weersproken. Een belangrijke omstandigheid acht de kantonrechter verder dat er in de overeenkomst niets is opgenomen dat voordelig is voor werknemer. Er is geen reden denkbaar waarom een werknemer deze overeenkomst zou tekenen. Er wordt bijvoorbeeld niet voorzien in een extra lange opzegtermijn, een transitievergoeding of faciliteiten die werknemer kunnen helpen om snel weer te herstellen en/of een andere baan te vinden. In dit licht bezien is het niet (nogmaals) kritisch navragen of werknemer deze overeenkomst echt wel wilde, maar daarin zonder meer meegaan, voor de kantonrechter aanleiding om aan te nemen dat een bodemrechter naar alle waarschijnlijkheid zal vaststellen dat werkgever niet gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op deze wilsuiking van werknemer. Het vorenstaande impliceert dat er een grote mate van aannemelijkheid is dat de vaststellingsovereenkomst in een bodemprocedure zal worden vernietigd. De vordering met betrekking tot betaling van het salaris wordt daarom toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. In deze situatie is terugkeer op de werkvloer naar het oordeel van de kantonrechter in niemands belang.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:10616

Zaaknummer: 8854462 \ CV EXPL 20-5814 23122020

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.G. Spijker en F.M.A. Rooijakkers

Wetsartikelen: 7:670b BW en 6:228 BW