

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever wordt niet gevolgd in zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd door een vaststellingsovereenkomst en heeft daarmee de arbeidsovereenkomst eenzijdig en ongeldig opgezegd.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 2 april 2021 in dienst bij werkgever. Werknemer heeft zich op 6 juli 2021 ziek gemeld. Op 8 juli 2021 is werkgever, samen met zijn zwager, naar het huis van de vriendin van werknemer gereden, waar werknemer op dat moment aanwezig was. Werknemer heeft toen onder meer de sleutels van de bedrijfsauto aan werkgever gegeven. In een e-mail van 31 juli 2021 heeft de boekhouder van werkgever aan werknemer onder andere het volgende meegedeeld: 'Het dienstverband is op 8 juli stopgezet en het restant van de vakantiedagen wordt uitbetaald'. Op 5 augustus 2021 heeft de gemachtigde van werknemer werkgever aangeschreven en gesteld dat de stopzetting van de arbeidsovereenkomst in die e-mail niet rechtsgeldig is. Met een e-mail van 12 augustus 2021 heeft werkgever daarop gereageerd en gesteld dat een vaststellingsovereenkomst is gesloten waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 8 juli 2021. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd. Verder verzoekt werknemer werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Aan dit verzoek legt werknemer onder meer ten grondslag dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging door werkgever. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werkgever om werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 3.792,50 aan schadevergoeding. Daartoe voert werkgever aan dat werknemer bij indiensttreding een vrijwel nieuwe bedrijfsauto heeft ontvangen, dat werkgever die bedrijfsauto op 8 juli 2021 met schade en ernstig vervuild heeft aangetroffen en dat herstel daarvan € 3.792,50 heeft gekost.

#### *Oordeel*

De door werkgever overgelegde vaststellingsovereenkomst is geen (dwingend) bewijs ten aanzien van de verklaring van werknemer in die overeenkomst. Werknemer heeft namelijk stellig ontkend dat de handtekening in die overeenkomst van hem afkomstig is. De vaststellingsovereenkomst levert daarom geen bewijs op, zolang niet bewezen is van wie de ondertekening afkomstig is. Ook heeft de kantonrechter vastgesteld dat de handtekening van werknemer op de door werkgever overgelegde vaststellingsovereenkomst in relevante mate afwijkt van de handtekening die werknemer heeft laten zien op zijn rijbewijs. Daarnaast heeft

de boekhouder in de e-mail van 31 juli 2021 meegedeeld dat het dienstverband op 8 juli is 'stopgezet'. Als er daadwerkelijk sprake was van een vaststellingsovereenkomst waarin partijen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden hadden beëindigd op 8 juli 2021, valt niet in te zien waarom de boekhouder namens werkgever spreekt over het 'stopzetten' van het dienstverband en niets opmerkt over de vaststellingsovereenkomst.

Werkgever heeft toegelicht dat hij op 8 juli 2021 's avonds met zijn zwager naar het verblijfadres van werknemer is gegaan om wat spullen op te halen die werknemer in zijn bezit had, waaronder sleutels van een kraan. Volgens werkgever had hij voorafgaand aan dit bezoek al een vaststellingsovereenkomst opgesteld en heeft werknemer die vaststellingsovereenkomst ter plekke ondertekend, binnenshuis op zijn verblijfadres, terwijl werkgever buiten wachtte. De kantonrechter vindt deze door werkgever gestelde gang van zaken onwaarschijnlijk. Er was geen enkele goede of logische reden voor werkgever om aan te nemen dat werknemer ter plekke een vooraf opgestelde vaststellingsovereenkomst zou hebben willen ondertekenen. Eveneens ongeloofwaardig is dat werknemer die vaststellingsovereenkomst vervolgens zonder enig overleg, commentaar of bezwaar heeft ondertekend en zonder meer heeft ingestemd met een ontslag met onmiddellijke ingang, zonder opzegtermijn, zonder vergoeding en terwijl hij zich had ziekgemeld. Het voorleggen van zo'n vaststellingsovereenkomst aan een zieke werknemer, 's avond en op een verblijfadres, zou overigens ook in strijd zijn met goed werkgeverschap. Tot slot wordt nog in aanmerking genomen dat werkgever geen verklaring heeft overgelegd van zijn zwager, die volgens werkgever aanwezig was bij het bezoek aan werknemer op 8 juli 2021. De conclusie is dat partijen geen vaststellingsovereenkomst hebben gesloten waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 8 juli 2021. De opzegging door werkgever van de arbeidsovereenkomst per 8 juli 2021 is daarmee ongeldig. Er is namelijk geen redelijke grond (gegeven) voor die opzegging, er is daarvoor geen toestemming van het UWV, er is geen sprake van instemming met die opzegging door werknemer en er is een opzegverbod tijdens ziekte. De door werknemer verzochte verklaring voor recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met de wet zal dan ook worden toegewezen.

*Billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.*

De verzoeken om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 7.000 bruto. Daarbij is het volgende in aanmerking genomen. Op de zitting is gebleken dat werknemer per 20 september 2021 een andere baan heeft gevonden, waarmee hij ongeveer hetzelfde loon verdient als bij werkgever. Dat betekent dat de inkomensschade die werknemer lijdt door de ongeldige opzegging door werkgever een bedrag is van ongeveer € 7.250 bruto, te weten het loon over de periode van 8 juli 2021 tot 20 september 2021. Die inkomensschade is het uitgangspunt voor de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarop komt de transitievergoeding geheel in mindering, omdat deze vergoeding in dit geval met name ziet op vergoeding van inkomensschade. Dat leidt tot een bedrag aan billijke vergoeding van € 7.000 bruto. Er is geen grond om de vergoeding

wegens onregelmatige vergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding, mede gelet op de aard en ernst van het verwijt dat werkgever te maken valt ten aanzien van de ongeldige opzegging. Dat brengt ook mee dat er overigens geen reden meer is om vanwege de aard en ernst van dat verwijt een hogere billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter zal geen rekening houden met de door werknemer gestelde immateriële vergoeding, omdat zijn stelling dat werkgever hem heeft bedreigd en zijn goede naam heeft aangetast, door werkgever is betwist en onvoldoende is komen vast te staan. De gevorderde wettelijke rente over de billijke vergoeding zal worden toegewezen vanaf veertien dagen na betekening van deze beschikking. De vordering van werkgever om werknemer te veroordelen tot betaling van € 3.792,50 aan schadevergoeding in verband met de herstel en reiniging van de bedrijfsauto wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 22-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:12598

**Zaaknummer:** 9429169

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** A. Olsthoorn en G.A. Bouw-van de Bunt

**Wetsartikelen:** 7:670b BW, 7:671 BW en 7:681 BW