

RECHTSPRAAK

Gedeeltelijke vernietiging beëindigingsovereenkomst (artikel 6:248 lid 2 BW). Als gevolg van onjuiste inlichtingen werkgever over ingangsdatum WW-uitkering, is sprake van dwaling aan de zijde van werkneemster. Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond).*Feiten*

Werkneemster is in juli 2014 voor 24 uur per week in dienst getreden van werkgeefster (een familie-/banketbakkersbedrijf) in de functie van medewerker inpak A. Op 18 maart 2022 heeft werkgeefster werkneemster een beëindigingsovereenkomst overhandigd met daarin opgenomen de einddatum 21 maart 2022. Werkneemster heeft vervolgens aan werkgeefster gevraagd of zij, ingeval zij tot ondertekening zou overgaan, (direct) recht had op een WW-uitkering. Werkgeefster heeft deze vraag bevestigend beantwoord. De beëindigingsovereenkomst is door werkgeefster op 21 maart 2022 en door werkneemster op 24 maart 2022 ondertekend. Het UWV heeft werkneemster vervolgens bericht dat zij tot en met 31 mei 2022 geen WW-uitkering ontvangt, omdat tot en met die datum een opzegtermijn in acht genomen had moeten worden. Werkneemster heeft op 4 mei 2022 een beroep gedaan op de vernietiging van de beëindigingsovereenkomst wegens dwaling en/of misbruik van omstandigheden en werkgeefster gesommeerd tot loondoorbetaling. Aan deze sommatie heeft werkgeefster geen gehoor gegeven. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, voor zover in rechte komt vast te staan dat werkneemster de beëindigingsovereenkomst terecht heeft vernietigd en de arbeidsovereenkomst dientengevolge nog bestaat. Een en ander onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de beëindigingsovereenkomst is vernietigd en doorbetaling van loon alsmede ontbinding van de arbeidsovereenkomst, voor het geval deze nog mocht bestaan na intrekking door werkgeefster van haar ontbindingsverzoek. Werkneemster stelt dat sprake is van dwaling dan wel misbruik van omstandigheden, omdat werkgeefster ten onrechte relevante informatie niet heeft gegeven.

*Oordeel**Gedeeltelijke vernietiging beëindigingsovereenkomst*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onvoldoende is gebleken dat werkneemster de inhoud van de beëindigingsovereenkomst niet heeft begrepen. Partijen hebben op 18 maart 2022 gesproken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 21 maart 2022 heeft

werkgeefster aangegeven dat werkneemster het vooral moest laten weten als zij nog vragen zou hebben. Zij heeft vervolgens geen vragen gesteld waaruit kon worden afgeleid dat zij de inhoud van de overeenkomst niet begreep. Dat werkneemster de Nederlandse taal in het geheel niet machtig is, volgt de kantonrechter niet, nu partijen gedurende het dienstverband in het Nederlands met elkaar communiceerden. Wel is naar het oordeel van de kantonrechter komen vast te staan dat werkgeefster werkneemster onjuist heeft geïnformeerd over de ingangsdatum van haar WW-uitkering. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster verklaard dat zij de vraag van werkneemster of zij (direct) recht heeft op een WW-uitkering bevestigend heeft beantwoord. Werkgeefster wist niet dat pas met ingang van 1 juni 2022 recht bestond op een WW-uitkering. Als gevolg van de onjuiste inlichtingen door werkgeefster over de ingangsdatum van de WW-uitkering, is sprake van dwaling aan de zijde van werkneemster. Het is aannemelijk dat zij bij een juiste voorstelling van zaken niet met een beëindiging per 21 maart 2022, maar wel met een beëindiging per 1 juni 2022 akkoord zou zijn gegaan. De kantonrechter acht het, nu alleen ten aanzien van de ingangsdatum van de WW-uitkering sprake is van dwaling, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om over te gaan tot volledige vernietiging van de beëindigingsovereenkomst. De dwaling vormt reden om de overeenkomst gedeeltelijk te vernietigen, in die zin dat de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2022 wordt vastgesteld. Dit betekent voorts dat de loonvordering tot 1 juni 2022 wordt toegewezen.

Toewijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek

De arbeidsovereenkomst is al rechtsgeldig met wederzijds goedvinden geëindigd. Werkgeefster heeft desondanks belang bij beoordeling van haar voorwaardelijke verzoek tot ontbinding, gelet op de mogelijkheid van hoger beroep. Uit de door partijen overgelegde stukken en het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling is het de kantonrechter voldoende gebleken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft bovendien zelf ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Een vruchtbare samenwerking behoort niet meer tot de mogelijkheden. Het ontbindingsverzoek wordt ingewilligd, onder toekenning van de transitievergoeding. Nu van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster geen sprake is, wordt het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8254

Zaaknummer: 10002174 VZ VERZ 22-9593

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: N. Robijn-Meijer, S.T. van Gestel en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW