

RECHTSPRAAK

Uitzendovereenkomst is geëindigd door middel van vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft overeenkomst niet binnen 14 dagen ontbonden. Evenmin is sprake van dwaling/misbruik van omstandigheden.*Feiten*

Werknemer is op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd sinds 5 juni 2023 in dienst bij werkgeefster als uitzendkracht, met als einddatum 10 november 2023. Werknemer is op 5 juni 2023 bij een inlener aan de slag gegaan als procesoperator. Werknemer heeft op enig moment aangegeven dat de werkzaamheden fysiek te zwaar waren en gevraagd om andere (fysiek minder belastende) werkzaamheden. Op 10 juli 2023 is werknemer gestopt met zijn werkzaamheden bij de inlener. Per e-mail van 14 juli 2023 heeft werknemer aan werkgeefster laten weten dat hij 'ontslag heeft genomen'. Op 24 juli 2023 heeft werkgeefster ter beëindiging van de arbeidsrelatie een vaststellingsovereenkomst naar werknemer gestuurd, die vervolgens op 9 augustus 2023 door werknemer is getekend. Werkgeefster heeft de vaststellingsovereenkomst op 14 augustus 2023 getekend. Werknemer heeft zich tot het UWV gewend, alwaar hem – kort gezegd – is geadviseerd een ZW-uitkering aan te vragen. Op 25 augustus 2023 heeft werknemer de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst ingeroepen. Werkgeefster heeft daarop – kort gezegd – aangegeven dat de veertiendagentermijn reeds is verstreken. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon ter hoogte van € 7705,20 bruto vanaf 10 juli tot en met 30 september 2023 en betaling van een (bruto)bedrag van € 642,10 per week aan salaris vanaf 1 oktober 2023. Aan zijn vordering legt werknemer ten grondslag dat de uitzendovereenkomst niet tussentijds is geëindigd omdat hij voor wat betreft de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig gebruik heeft gemaakt van zijn ontbindingsrecht, dan wel dat de vaststellingsovereenkomst vernietigbaar is.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. De centrale vraag in deze procedure is of werkgeefster de door werknemer gevorderde loonbedragen moet uitbetalen. Werknemer vordert ook toegang tot de werkplek, maar de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd is inmiddels geëindigd zodat werknemer geen belang meer heeft bij deze vordering.

Bedenktijd

Partijen verschillen allereerst van mening over het antwoord op de vraag of de vaststellingsovereenkomst binnen de termijn van veertien dagen door werknemer is

ontbonden. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werknemer met de ondertekening van 9 augustus 2023 het aanbod van werkgeefster aanvaard. Daarmee is de overeenkomst tot stand gekomen en dat is het moment waarop de veertiendagetermijn is gaan lopen. Dit betekent dat werknemer de vaststellingsovereenkomst niet tijdig heeft ontbonden en dat de uitzendovereenkomst in beginsel is beëindigd.

Vernietigbaarheid vaststellingsovereenkomst

Partijen verschillen verder van mening over het antwoord op de vraag of de vaststellingsovereenkomst vernietigbaar is. Werknemer stelt dat sprake is van dwaling dan wel misbruik van omstandigheden, omdat hij ten tijde van de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst arbeidsongeschikt was en werkgeefster hem had moeten wijzen op de gevolgen van een beëindiging tijdens ziekte, mede gelet op de kwetsbare positie (fysiek en geestelijk) van werknemer. Ook had hij de gelegenheid moeten krijgen juridisch advies in te winnen, aldus werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat niet zonder meer kan worden vastgesteld dat sprake is geweest van een ziekmelding op 10 juli 2023 of dat de mededeling van werknemer als ziekmelding had moeten worden opgevat, mede gelet op het feit dat werknemer nadien op zoek was naar ander werk en dit ook heeft gevonden. Of werkgeefster in de gegeven situatie haar mededelingsplicht heeft geschonden of misbruik heeft gemaakt van de situatie, is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende duidelijk geworden. Voor wat betreft het beroep op misbruik van omstandigheden voegt de kantonrechter hier nog aan toe dat werknemer niet direct tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst is overgegaan en ter zitting heeft verklaard dat hij eerst advies heeft ingewonnen bij vrienden.

Conclusie

Gelet op het voorgaande is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk dat de vorderingen van werknemer in een bodemprocedure kans van slagen hebben. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer dan ook af.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-12-2023

Zaaknummer: