

RECHTSPRAAK

Verzoek om betaling van de transitievergoeding is niet-ontvankelijk, nu de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht is beëindigd, wat naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval niet mogelijk is.*Feiten*

Werknemer is op 22 februari 2016 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor een fulltime arbeidsduur. In september 2021 is werknemer ziek geworden. Op 5 of 6 september 2023, dus na ongeveer twee jaar arbeidsongeschiktheid zijn partijen mondeling overeengekomen dat de arbeidsduur van werknemer zal worden teruggebracht naar 21 uur per week. Deze procedure gaat over de vraag of werkgeefster de wettelijke transitievergoeding ad € 3.895,02 bruto verschuldigd is, nu zij gezamenlijk tot een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben besloten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, slechts geldig is als deze schriftelijk is aangegaan. Dat geldt ook voor de gedeeltelijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Voor zover werkgeefster heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst al in september 2023 gedeeltelijk is beëindigd omdat dat mondeling is overeengekomen, slaagt dat betoog niet. Ook is de gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet gerealiseerd door de inhoud van de e-mails tussen partijen. Op of omstreeks 26 februari 2024 zijn partijen met het zogenoemde aanhangsel op de arbeidsovereenkomst alsnog (schriftelijk) overeengekomen dat de omvang van de arbeidsovereenkomst per 4 september 2023 wordt aangepast naar 21 uren per week. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het aanhangsel niet worden aangemerkt als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW. Uit het aanhangsel blijkt dat partijen op of omstreeks 26 februari 2024 overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst ‘met ingang van 4 september 2023’ wordt aangepast en dus gedeeltelijk wordt beëindigd. Dit betekent dat sprake is van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst met *terugwerkende kracht*. Een arbeidsovereenkomst kan niet met terugwerkende kracht worden *ontbonden*. Dat betekent naar het oordeel van de kantonrechter niet automatisch dat een tussen partijen overeengekomen beëindiging met wederzijds goedvinden evenzeer niet met terugwerkende kracht kan worden overeengekomen, zoals werknemer ter zitting heeft gesteld. Partijen kunnen immers ook een gedeeltelijke beëindiging overeenkomen, terwijl het gedeeltelijk ontbinden van een arbeidsovereenkomst niet mogelijk is. Uitgangspunt in het contractenrecht is dat partijen de vrijheid hebben met elkaar af te spreken wat zij wensen. In het arbeidsrecht geldt echter dat de bescherming van de werknemer het uitgangspunt is. Het

ontslagrecht neemt daarin een bijzondere positie in. De Hoge Raad heeft meerdere malen overwogen dat 'grote betekenis toekomt aan het gesloten stelsel van het ontslagrecht' (later het 'wettelijk stelsel van het ontslagrecht' genoemd). Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4459

Zaaknummer: 11120359 \ EJ VERZ 24-144

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: C.J.M. Fens en A.J.C. van Gurp

Wetsartikelen: 7:670b BW; 7:686a BW; 7:900 BW