



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Heeft een werknemer recht op een transitievergoeding bij een beëindigingsovereenkomst 'op initiatief van de werkgever'?

In deze zaak sloten werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst waarin werd opgenomen dat partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen op initiatief van de werkgever. Werknemer is van mening dat werkgever aan hem een transitievergoeding verschuldigd is omdat uit de vaststellingsovereenkomst zou volgen dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever is beëindigd en dus feitelijk door werkgever is opgezegd. Daarnaast stelt werknemer dat uit het goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) volgt dat op werkgever een verplichting rust om werknemer te wijzen op zijn recht op een transitievergoeding. Werknemer verzoekt de kantonrechter over de zaak te oordelen.

Beoordeling door de kantonrechter

De kantonrechter stelt dat ook na 1 juli 2015 (inwerkingtreding tweede tranche Wet werk en zekerheid) de mogelijkheid bestaat dat een werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt en dat een werknemer hiermee schriftelijk instemt. De arbeidsovereenkomst kan ook beëindigd worden met wederzijds goedvinden, door middel van een beëindigingsovereenkomst (artikel 7:670b BW). Tussen deze beide varianten zit een belangrijk juridisch verschil, namelijk: dat bij de beëindiging met wederzijds goedvinden de werkgever aan de werknemer in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd is en bij de opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer wel.

Gelet op de stellingen van werknemer stelt die zich kennelijk op het standpunt dat uit de vaststellingsovereenkomst blijkt dat de arbeidsovereenkomst feitelijk is opgezegd door werkgever, en werknemer – door deze overeenkomst te ondertekenen - hiermee schriftelijk heeft ingestemd. Daardoor bestaat er aanspraak op een transitievergoeding.

De kantonrechter overweegt dat de benaming en de vormgeving van de tussen werkgever en werknemer gesloten overeenkomst op het eerste gezicht wijst op een vaststellingsovereenkomst, en het dus niet om een opzegging door werkgever gaat waarmee door ondertekening van de overeenkomst door werknemer is ingestemd.



arbeidsrecht

Dit blijkt ook uit de bepaling waarbij partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen ten aanzien van al hetgeen zij op basis van de (beëindiging van de) arbeidsovereenkomst te vorderen hebben. In de overeenkomst wordt daarnaast ook nog verwezen naar de bepaling van artikel 7:900 BW, die gaat over de vaststellingsovereenkomst.

Verder heeft werkgever tijdens de mondelinge behandeling aangegeven dat hij het dienstverband wenste voort te zetten, hetgeen door werknemer niet is weersproken. Volgens werkgever was het werknemer die weg wilde om een eigen kapperszaak te beginnen. Deze stelling van werkgever is vervolgens door de werknemer niet voldoende gemotiveerd weerlegd, waaruit de kantonrechter afleidt dat werknemer mede heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit oordeel wordt nog versterkt door het feit dat werknemer ook al elders had gesolliciteerd.

Tot slot blijkt uit de considerans van de vaststellingsovereenkomst dat partijen gezamenlijk te kennen hebben gegeven voornemens te zijn het dienstverband niet voort te zetten. De zinsnede in artikel 1 van de overeenkomst, dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op initiatief van de werkgever maakt dit oordeel niet anders. Werkgever heeft hiertegen aangevoerd dat deze zin in de overeenkomst is opgenomen omdat beide partijen wensten het recht op een WW-uitkering voor werknemer veilig te stellen. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter een plausibele verklaring, nu het de kantonrechter ook ambtshalve bekend is dat een dergelijke bepaling vaker in vaststellingsovereenkomsten wordt opgenomen ten behoeve van het veiligstellen van het recht op WW-uitkering voor werknemers.

Op grond van bovengenoemde feiten en omstandigheden staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat er tussen partijen sprake is geweest van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en is de werkgever daarom in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd, zoals ook blijkt uit Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 103.

Het stond partijen uiteraard vrij om ook bij een beëindiging met wederzijds goedvinden te onderhandelen over een eventuele transitievergoeding. Dit is niet gebeurd, beide partijen hebben aangegeven dat er niet is gesproken over enige financiële vergoeding.

Tot slot beoordeelt de kantonrechter de klacht van werknemer dat werkgever hem had moeten wijzen op zijn recht op een transitievergoeding, dit op basis van het goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). De kantonrechter stelt dat de Wet werk en zekerheid zeer recent in werking is getreden. Daarin zijn ten behoeve van de werknemer door de wetgever bewust verschillende mededelingsplichten voor de werkgever geschapen. Geen daarvan ziet op een algemene spreekplicht voor de werkgever om bij de onderhandelingen omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst te wijzen op een mogelijke aanspraak op een transitievergoeding. Bezien tegen die achtergrond valt niet makkelijk aan te nemen dat op de voet van artikel 7:611 BW een algemene mededelingsplicht ten aanzien van de transitievergoeding kan worden gebaseerd.



arbeidsrecht

Iedere werknemer in deze situatie heeft immers nu veertien dan wel 21 dagen bedenktijd, en dat is voldoende tijd om als werknemer informatie in te winnen over de rechten en plichten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de financiële voorwaarden daarbij. Dit gold dus ook voor de werknemer. De omstandigheid dat werknemer zegt de Nederlandse taal onvoldoende te beheersen en snel te hebben moeten tekenen is onvoldoende feitelijk onderbouwd.

Dat er sprake is van dwang, dwaling of misbruik van omstandigheden is ook onvoldoende gesteld of gebleken.

Conclusie

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer af.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBMNE:2015:8803**

Graag uw aandacht

Heeft uw werknemer recht op een transitievergoeding en wilt u de hoogte van de transitievergoeding berekenen? Kijkt u dan eens op onze website <http://www.detransitievergoeding.nl/>

U berekent in een paar eenvoudige stappen de hoogte van de transitievergoeding van uw werknemer. De berekening kunt u printen. De website is up-to-date en houdt dus rekening met de verhoging van de transitievergoeding van € 75.000,- naar € 76.000,- vanaf 1 januari 2016 (Staatscourant nr. 31852,2015). Bovendien is uw privacy gegarandeerd. Deze website beschikt namelijk over het 'SSL beveiligingscertificaat' waardoor u veilig uw gegevens kunt opvoeren. Deze gegevens worden ook niet door ons bewaard of voor andere doeleinden gebruikt. Hebt u vragen? Neemt u dan gerust [contact](#) met ons op.