



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

## Werkgevers, let op bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met een werknemer!

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) is voor veel werkgevers moeilijker geworden om werknemers te ontslaan. Het is geen verrassing dat werkgevers steeds vaker proberen het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Het tekenen van een beëindigingsovereenkomst is voor een werknemer niet altijd zonder risico's. In hoeverre moet een werkgever een werknemer daarvoor waarschuwen? In deze zaak gaat het daarover.

### Wat was er aan de hand?

Werkneemster is in dienst van een thuiszorgorganisatie (hierna: werkgever) in de functie van huishoudelijke hulp. Vanaf medio mei 2014 is zij arbeidsongeschikt wegens ziekte. Vanwege een reorganisatie ontvangt zij van werkgever een brief waarin staat dat ten gevolge van bezuinigingen de arbeidsovereenkomst moet eindigen, en er daarom een ontslagaanvraag zal worden ingediend bij het UWV. In de brief staat ook dat werkgever de voorkeur geeft aan een beëindiging van het dienstverband in onderling overleg, waarbij werkneemster aanspraak kan blijven maken op een WW-uitkering. Als werkneemster daaraan wil meewerken krijgt zij een extra vergoeding en de mogelijkheid om 50% van het van toepassing zijnde wachtgeld ineens uitbetaald te krijgen in het vooruitzicht gesteld.

Aan deze brief is een beëindigingsovereenkomst gehecht, die door werkneemster wordt ondertekend. In de beëindigingsovereenkomst staat dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 1 augustus 2015 zal eindigen. In de overeenkomst is de volgende bepaling opgenomen:

*'Werknemer verklaart hierbij er volledig van op de hoogte te zijn dat Werkgever nimmer kan garanderen dat acceptatie van deze beëindigingsovereenkomst geen negatieve gevolgen heeft voor een toekenning van een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetten, zoals een WW-uitkering. Of aan Werknemer wel of geen uitkering wordt toegekend krachtens de Sociale Verzekeringswetten, of dat er eventueel een strafkorting wordt toegepast en/of de uitkering wordt opgeschort, brengt geen wijziging in deze beëindigingsovereenkomst.'*



## arbeidsrecht

Nadat werkgever de ondertekende beëindigingsovereenkomst heeft ontvangen vindt op 4 juni 2015 tussen partijen nog een telefonisch overleg plaats.

Vervolgens blijkt dat werknemster niet in aanmerking komt voor een ziektewetuitkering: volgens het UWV heeft zij zelf ontslag genomen, waarmij zij een zogenaamde benadelingshandeling heeft gepleegd. Werkneemster doet bij brief van 12 november 2015 (buitengerechtelijk) een beroep op dwaling. Ook stelt zij in kort geding een loonvordering in.

### **Beoordeling door de kantonrechter**

Op de zitting wordt door werkgever verklaard dat voorafgaand aan de ontslagronde een informatiebijeenkomst voor het personeel heeft plaatsgevonden. Tijdens die bijeenkomst is aan zieke werknemers geadviseerd niet in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat dat kan leiden tot weigering van een eventuele ziektewetuitkering. Werkneemster heeft die bijeenkomst niet bijgewoond. De kantonrechter vindt dat haar dat in redelijkheid niet worden verweten omdat zij stelt dat zij wegens ziekte was verhinderd om aanwezig te zijn, en het tegendeel niet aannemelijk is geworden.

De kantonrechter vervolgt en stelt dat de brief aan werknemster een algemene brief is die aan alle werknemers is verzonden, ook aan de zieke werknemers. In de brief staat niet wat de gevolgen van een beëindiging met wederzijds goedvinden kunnen zijn als een werknemer ziek is. Er wordt in de brief niet gesproken over een ziektewetuitkering, wel over een werkloosheidsuitkering. Van werknemster kan in redelijkheid niet worden verwacht dat zij uit zichzelf op de hoogte is van de mogelijke consequentie van een beëindiging met wederzijds goedvinden voor het recht op een ziektewetuitkering vanwege artikel 45 lid 1 sub j ZW. Uit de eisen van goed werkgeverschap volgt dat een werkgever een werknemer daarover behoorlijk en volledig hoort te informeren. Werkgever heeft weliswaar gesteld dat hij maandenlang niets meer van werknemster had gehoord, maar dat laat onverlet dat zij zich bij werkgever niet hersteld had gemeld.

De kantonrechter wijst vervolgens op het telefoongesprek dat op 4 juni 2015 tussen werkgever en werknemer plaatsvond. Het telefoongesprek ging volgens werknemster uitsluitend over de vraag of zij het wachtgeld maandelijks wilde laten uitkeren dan wel wilde afkopen. Werkgever stelt dat hij wilde nagaan of werknemster nog steeds arbeidsongeschikt was wegens ziekte. Nu werknemster tijdens het telefoongesprek niet uitdrukkelijk heeft gezegd dat zij inmiddels was hersteld had werkgever ervan uit moeten gaan dat werknemster nog steeds ziek was. Ter zitting heeft werkgever ook verklaard dat als werknemster had gezegd dat zij nog steeds ziek was, de ondertekende beëindigingsovereenkomst terzijde was gelegd en er eerst nader overleg had plaatsgevonden over de mogelijke gevolgen daarvan voor een ziektewetuitkering.

De kantonrechter is op basis van deze punten van oordeel dat werkgever werknemster niet naar behoren heeft geïnformeerd over de mogelijke gevolgen van de aanvaarding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een ziektewetuitkering. Daarbij had werkgever er niet van uit mogen gaan dat werknemster weer hersteld was.



## arbeidsrecht

Weliswaar bevat de beëindigingsovereenkomst de eerder geciteerde bepaling, maar waar het om gaat is dat werkgever werknemer voorafgaand aan de ondertekening van die beëindigingsovereenkomst naar behoren had moeten informeren over eerdergenoemde mogelijke gevolgen.

### **Oordeel kantonrechter**

Het een en ander betekent dat werknemer een beroep op dwaling toekomt. Als zij had geweten dat zij mogelijk niet voor een ziekteverzuim in aanmerking kwam, dan had zij het aanbod van werkgever niet aanvaard. Dit betekent dat de beëindigingsovereenkomst namens werknemer bij brief van 12 november 2015 met succes wegens dwaling buitengerechtelijk is vernietigd. Werknemer is dus nog steeds in loondienst van werkgever en heeft recht op haar salaris.

### **Conclusie**

Let dus goed op als u een beëindigingsovereenkomst sluit met uw werknemer. Informeer voldoende over de mogelijke gevolgen van de beëindiging voor die 'specifieke' werknemer. Wilt u daarover meer weten? Neem dan contact met ons op.

**Vindplaats: [ECLI:NL:RBOVE:2015:5771](#)**