

ECLI:NL:RBDHA:2020:5309

□ Rechtspraak.nl, Rechtbank Den Haag, 07-02-2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:5309, 8012879 RP VERZ 19-50514

Opsplitsing van onderneming en overgang van dienstverband naar andere werkgever. Is aan het schriftelijksheidsvereiste van artikel 6:670b BW voldaan voor beëindiging van dienstverband met wederzijds goedvinden?

GEGEVENS

Instantie	Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak	07-02-2020
Datum publicatie	16-06-2020
Publicatie	Rechtspraak.nl
ECLI	ECLI:NL:RBDHA:2020:5309
Zaaknummer	8012879 RP VERZ 19-50514
Bijzondere kenmerken	Tussenbeschikking
Rechtsgebied	Arbeidsrecht
Overige publicaties	AR-Updates.nl 2020-0674 PR-Updates.nl PR-2020-0126

UITSPRAAK

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

CB/bc

Zaaknr.: 8012879 RP VERZ 19-50514

Uitspraakdatum: 7 februari 2020

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

[verzoekster],
wonende te [woonplaats],
verzoekende partij,
verder te noemen: werknemer,
procederend in persoon,

tegen

de stichting **Stichting Afwikkeling SRK**,
gevestigd en kantoorhoudende te Zoetermeer,
verwerende partij,
verder te noemen: SRK,
gemachtigde: [gemachtigde] (BDO Legal).

1 Het procesverloop

- 1.1. Werknemer heeft de kantonrechter bij verzoekschrift met acht producties (nrs. 1 tot en met 8), bij de griffie ingekomen op 30 augustus 2019, verzocht -kort gezegd- een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen in verband met onregelmatige eenzijdige opzegging van haar arbeidsovereenkomst met SRK alsmede SRK te veroordelen tot nakoming van de pensioenovereenkomst dan wel nakoming van de compensatie uit de compensatieregeling.
- 1.2. Na ontvangst van het verzoekschrift is de mondelinge behandeling daarvan bepaald op 1 november 2019, 15:00 uur. Vervolgens is de mondelinge behandeling ambtshalve nader bepaald op 10 januari 2020, 13:30 uur.
- 1.3. Op 15 oktober 2019 is het verweerschrift van SRK met zeven producties (nrs 1 tot en met 7) bij de griffie binnengekomen. Het verweerschrift is tevens een zelfstandig tegenverzoek om voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2019 als gevolg van beëindiging met wederzijds goedvinden dan wel van rechtswege is geëindigd.
- 1.4. Daarnaast heeft de kantonrechter kennis genomen van:
 - de brief van de gemachtigde van SRK van 13 november 2019 met vier (ongenummerde) aanvullende producties;
 - de brief van de gemachtigde van SRK van 4 december 2019 met een aanvullende productie;

- de brief van werknemer van 3 januari 2020 met 14 aanvullende producties (nrs. 1 en 14).

- 1.5. De mondelinge behandeling is gehouden op 10 januari 2020. Daarbij is werknemer in persoon verschenen en zijn namens SRK de heren [betrokkene 1], [betrokkene 2] en [betrokkene 3] verschenen alsmede de gemachtigde van SRK. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer pleitnotities alsmede een akte wijziging en vermeerdering van eis nevenvorderingen overgelegd. De griffier heeft van hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is besproken zakelijke aantekeningen gemaakt.
- 1.6. Uitspraak op het verzoek en het zelfstandig tegenverzoek is vervolgens bepaald op 7 februari 2020.

2 De feiten

- 2.1. Werknemer is geboren op [geboortedag] 1969 en zij is op 15 augustus 2004 in dienst getreden van Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering (hierna: SRK Rechtsbijstand). Haar functie bij SRK Rechtsbijstand was rechtshulpverlener. Het laatste salaris van werknemer bedroeg € 5.595,- bruto per maand, exclusief vakantiegeld en vaste dertiende maand.
- 2.2. SRK Rechtsbijstand was de uitvoerder van de rechtsbijstandverzekeringen van enkele verzekeraars, waaronder Nationale Nederlanden, Aegon en De Goudse. Circa 70% van de werkzaamheden van SRK Rechtsbijstand betroffen de rechtsbijstandverzekeringen van Nationale Nederlanden en circa 20% betroffen verzekeringen van Aegon.
- 2.3. Op 23 mei 2018 heeft Nationale Nederlanden de samenwerking met SRK Rechtsbijstand opgezegd. Op 28 september 2018 heeft ook Aegon de samenwerking opgezegd.
- 2.4. Over de opzegging van de samenwerking door Nationale Nederlanden en Aegon is een procedure gevoerd voor de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam. In zijn uitspraak van 31 oktober 2018 (ECLI:NL:GHAMS:2018:3996) heeft de Ondernemingskamer (onder meer) de rechtsgevolgen van de opzeggingen door Nationale Nederlanden en Aegon opgeschort tot 1 juli 2019.
- 2.5. Per 1 juli 2019 is werknemer in dienst getreden van ARAG Rechtsbijstand.
- 2.6. Per 1 juli 2019 heeft Stichting Rechtsbijstand haar activiteiten beëindigd en heeft zij haar (statutaire) naam gewijzigd in SRK (Stichting Afwikkeling SRK).

3 Het verzoek

- 3.1. Werknemer verzoekt bij beschikking en na wijziging en vermeerdering van eis [verzoek] van nevenvorderingen, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, SRK te veroordelen om binnen drie dagen na betekening van de te wijzen beschikking: (I./II.) aan haar de transitievergoeding ten bedrage van EUR 36.341,08 bruto alsmede in verband met de onregelmatige opzegging aan haar een vergoeding ten bedrage van EUR 26.035,40 bruto te voldoen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 augustus 2019, althans vanaf het moment van opeisbaarheid, tot het moment van algehele voldoening, tegen behoorlijk bewijs van kwijting en onder gelijktijdige toezending van een bruto/netto specificatie; (III.) aan haar de gemaakte buitengerechtelijke incassokosten te vergoeden conform de staffel Buitengerechtelijke Incassokosten (BIK) ten bedrage van EUR 1.398,76, althans een in goede justitie te bepalen bedrag aan vergoeding; (IV.) aan haar te vergoeden de kosten van de procedure, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na dagtekening van de te wijzen beschikking, en eveneens vermeerderd met nakosten voor een bedrag van EUR 100,00 dan wel, indien betekening plaatsvindt, van EUR 200,00; SRK te veroordelen om binnen twee weken na het wijzen van de beschikking (V.) schriftelijk de pensioencompensatie kenbaar te maken aan haar, een specificatie te verstrekken van het aangeboden bedrag van EUR 7.334,23 bruto een aan te geven welk nadeel daarmee wordt gecompenseerd en al haar overige vragen die gesteld zijn in haar mail van 27 december 2019 (productie 14) schriftelijk en volledig te beantwoorden, (VI.) door pensioenadviesbureau [naam pensioenadviesbureau] voor haar een individuele vergelijking te laten maken, en in een rapport inzichtelijk te laten maken, de hoogte van de te bereiken pensioenaanspraken in de middelloonregeling bij SRK en in de beschikbare premiereregeling bij ARAG, onder vermelding van de gehanteerde aannames en uitgangspunten, alles op kosten van SRK, c.q. de Stichting VSZ; (VII.) aan haar een schriftelijk overzicht te verstrekken van de inkomsten en uitgaven uit het indexatiedepot tot 1 januari 2020; (VIII.) er zorg voor te dragen dat de pensioenaanspraken over 2017 en 2018 alsnog worden geïndexeerd, (V), (VI.), (VII.) en (VIII.) telkens op straffe van een dwangsom van EUR 500,00, althans een naar goede justitie te bepalen bedrag voor iedere dag dat SRK nalat aan deze veroordeling te voldoen; (IX.) voor recht te verklaren dat op basis van de 'Overeenkomst op hoofdlijnen' (dat als productie 2 bij het verweerschrift in het geding is gebracht) de partijen bij die overeenkomst, zoals vermeld op pagina 1 onder 1 tot en met 5, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de betaling van de bedragen die toekomen aan haar, wanneer de in het verzoekschrift gevorderde [verzochte] bedragen worden toegewezen.
- 3.2. Aan het verzoek legt werknemer -kort gezegd- ten grondslag dat haar dienstverband met SRK per 1 juli 2019 niet met wederzijds goedvinden is geëindigd, maar dat sprake was van een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door SRK, waardoor zij recht heeft gekregen op (tenminste) de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding over de (theoretische) opzegtermijn. Wat betreft haar nevenverzoeken stelt werknemer dat zij over te weinig informatie beschikt om te kunnen beoordelen of zij als gevolg van haar indiensttreding bij ARAG enig pensioennadeel ondervindt en, voor het geval daarvan sprake zou, verzoekt zij compensatie van dat nadeel.

4 Het verweer tegen het inleidende verzoek en het zelfstandig tegenverzoek

- 4.1. SRK verweert zich tegen het inleidende verzoek. SRK stelt dat uit alles blijkt dat er sprake was van een beëindiging van het dienstverband met SRK met wederzijds goedvinden. Dat betekent dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding, noch de gefixeerde schadevergoeding noch een billijke vergoeding.

5 De beoordeling

- 5.1. De kern van deze zaak is gelegen in het antwoord op de vraag of in de aanloop naar het dienstverband tussen werknemer en ARAG per 1 juli 2019 de arbeidsovereenkomst met SRK met wederzijds goedvinden per 1 juli 2019 is geëindigd, of dat sprake was van een eenzijdige opzegging door SRK.
- 5.2. Omdat het inleidende verzoek van werknemer en het zelfstandig tegenverzoek van SRK elkaars tegenpolen zijn zal de kantonrechter beide verzoeken tegelijkertijd behandelen.

De aanloop naar de indiensttreding van werknemer bij ARAG

- 5.3. De opzegging van de samenwerking door Nationale Nederlanden op 23 mei 2018 en daarna door Aegon op 28 september 2018 met SRK Rechtsbijstand leidde een periode in waarin nagedacht en onderhandeld moest worden over en, nadat overeenstemming ('op hoofdlijnen') bereikt was, uitvoering moest worden gegeven aan de overgang van de werknemers van SRK Rechtsbijstand naar hun nieuwe werksituatie. Door interventie van de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam is de termijn daarvoor verlengd tot 1 juli 2019 en hebben de gesprekken daarover kunnen plaatsvinden onder leiding van een

door de Ondernemingskamer benoemde commissaris/bestuurder.

- 5.4. Op 4 januari 2019 is een 'Overeenkomst op hoofdlijnen' getekend, die de contouren weergeeft van de opsplitsing van SRK, die het gevolg was van de opzegging van de samenwerking door Nationale Nederlanden en Aegon. Kort gezegd komt de opsplitsing erop neer dat:
- de portefeuille van Nationale Nederlanden zal worden voortgezet door DAS Rechtsbijstand;
 - de portefeuille van Aegon zal worden voortgezet door ARAG Rechtsbijstand;
 - de portefeuille van De Goudse, Juwon en De Vereende zal worden voortgezet door een nieuw op te richten SRK 2.0.
- 5.5. Aan te nemen valt dat in het kader van de opsplitsing lopende dossiers van de betreffende opdrachtgevers van SRK zouden worden overgedragen naar DAS, respectievelijk ARAG en SRK 2.0 en dat vanaf een bepaalde datum nieuwe dossiers rechtstreeks aan de nieuwe dienstverleners zouden worden opgedragen.
- 5.6. Arbeidsrechtelijk is aan de opsplitsing uitvoering gegeven doordat een deel van de werknemers van SRK in dienst is getreden van SRK 2.0 en ARAG en dat de overige werknemers in het kader van 'overgang van onderneming' in dienst zijn gekomen van DAS. Over de wijze waarop aan het dienstverband van werknemer, die in dienst was van SRK en in dienst is getreden van ARAG, een einde is gekomen gaat deze procedure.
- 5.7. De 'Overeenkomst op hoofdlijnen' geeft de hoofdlijnen weer van de wijze waarop de overgang van de werknemers vorm zou worden gegeven. De wijze waarop de werknemers zouden overgaan is nader uitgewerkt in het 'Transitieplan personele ontvlechting SRK per 1 juli 2019' van 13 april 2019. Tussen 4 januari 2019, de datum van de 'Overeenkomst op hoofdlijnen', en 13 april 2019 is bekend geworden dat Aegon ook had gekozen voor een andere uitvoerder van haar portefeuille, namelijk ARAG.
- 5.8. Kern van het Transitieplan is dat werknemers van SRK de keuze kregen in dienst te treden van SRK 2.0, ARAG of DAS. Werknemers die in dienst wilden treden van SRK 2.0, ARAG of DAS konden op de na te melden wijze hun voorkeur kenbaar maken. Medewerkers die geen keuze voor SRK 2.0 of ARAG maakten zouden in dienst blijven van SRK en van rechtswege, op grond van overgang van onderneming, in dienst komen bij DAS.
- 5.9. In de 'Overeenkomst op hoofdlijnen' en in het Transitieplan wordt aandacht besteed aan de mogelijkheid dat meer dan pro rata werknemers van SRK belangstelling zouden hebben voor indiensttreding bij SRK 2.0, ARAG of DAS ('het formatieplan'), ervan uitgaande dat de aantallen werknemers zo veel mogelijk zouden worden opgesplitst naar rato van de werknemers, die betrokken zijn bij de respectievelijke portefeuilles van Nationale Nederlanden (70%), Aegon (20%) en de andere opdrachtgevers (10%). Alles wijst erop dat de betrokken werknemers in de gewenste verhouding een keuze hebben gemaakt voor de ene of de andere nieuwe werkgever en dat de numerieke opsplitsing niet tot problemen aanleiding heeft gegeven.

De uitvoering van de overgang van werknemer van SRK naar ARAG

- 5.10. Het Transitieplan voorziet in een 'spoorboekje' volgens hetwelk de werknemers van SRK de keuze is geboden invloed uit te oefenen bij welke (nieuwe) dienstverlener van de oude opdrachtgevers van SRK zij in dienst konden komen. Onderdeel daarvan is de 'belangstellingsregistratie'. Het Transitieplan zegt daarover het volgende:

Gedurende een periode van twee weken na openstelling van de website kunnen de medewerkers hun eventuele belangstelling voor maximaal 3 functies bij SRK 2.0 en/of ARAG registreren. Hierbij geldt dat als eerste functie altijd de eigen functie dient te worden geregistreerd, welke via de functieovergangsmatrix de status '0' heeft. De medewerkers wordt niet gevraagd naar hun belangstelling, men zal zelf moeten registreren. Wel worden medewerkers per e-mail uitgenodigd om hun eventuele belangstelling voor een functie bij SRK 2.0 en/of ARAG (tijdig) te registreren of de keuze: 'ik heb geen belangstelling voor een keuze bij SRK 2.0 of ARAG, ik ga over naar DAS'.

Even verderop verduidelijkt het Transitieplan nog

Indien een medewerker géén belangstelling registreert wordt ervan uitgegaan dat de medewerker geen belangstelling heeft voor plaatsing bij SRK 2.0 en/of ARAG. Dit wordt bevestigd door HR. De medewerker blijft dan vanzelfsprekend werkzaam bij DAS.

- 5.11. Naast het voorgaande beschrijft het Transitieplan nog regelingen omtrent de 'matchingsfase' en de 'plaatsingsfase', maar die zijn voor het voorliggende geschil niet relevant, omdat werknemer vervolgens bij ARAG is 'gematched' en geplaatst.
- 5.12. Onbetwist is dat werknemer haar belangstelling voor indiensttreding bij ARAG op de hierboven beschreven wijze op de betreffende website kenbaar heeft gemaakt. Dat is ook het startpunt geweest voor het proces dat uiteindelijk tot haar indiensttreding bij ARAG heeft geleid. Medio juni (2019) kreeg zij te horen dat zij tewerkgesteld kon worden bij ARAG in de functie van expert jurist arbeidsrecht, onder voorwaarde van bereiken van overeenstemming over arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarde is vervuld, gegeven het feit dat werknemer zelf stelt dat zij per 1 juli 2019 bij ARAG in dienst is getreden.
- 5.13. Op of direct na 20 juni 2019, dus tijdens haar onderhandelingen met ARAG, heeft werknemer van SRK een brief ontvangen met de volgende aanhef:

Beste [voornaam werknemer],

Gezien je indiensttreding bij ARAG, eindigt het dienstverband met SRK Rechtsbijstand per 1 juli 2019 met wederzijds goedvinden. Jouw laatste werkdag is 28 juni 2019.

- 5.14. Niet gebleken is dat werknemer eerder dan bij brief van 24 juli 2019 aan SRK heeft laten weten dat naar haar mening sprake was van een eenzijdige opzegging van haar dienstverband met SRK.
- 5.15. Dat werknemer bij de registratie van haar belangstelling op de daarvoor bestemde website heeft aangevinkt dat zij belangstelling had om bij ARAG in dienst te komen, maakt nog niet dat zij daarmee ook akkoord is gegaan met de wijze waarop zij bij ARAG in dienst zou komen en, voor deze procedure nog belangrijker, de wijze waarop zij bij SRK uit dienst zou gaan.
- 5.16. Over de wijze waarop werknemer bij SRK uit dienst zou gaan heeft lange tijd onduidelijkheid bestaan. De adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad van SRK van 12 april 2019 met betrekking tot het Transitieplan is daarover in ieder geval niet duidelijk. In punt 3.4 van de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad staat alleen:

De medewerkers die in dienst treden van ARAG krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden met behoud van anciënniteit en op basis van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

- 5.17. Ook het advies van de Ondernemingsraad van 6 juni 2019 scheidt geen duidelijkheid. Daaraan staat met betrekking tot de werknemers die overgaan naar ARAG:

Voor medewerkers die naar ARAG gaan geldt dat zij overgaan naar en ingepast worden in het aldaar geldende arbeidsvoorwaardensysteem.

(...)

Conclusie: De OR adviseert positief ten aanzien van de vanaf 1 juli 2019 aangeboden en vanaf dat moment geldende arbeidsvoorwaarden, mits door ARAG en DAS wordt toegezegd dat de individuele medewerkers op die aanvullende afspraken¹ aanspraak kunnen maken.

Ook hier geen woord over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst met SRK zal worden beëindigd.

- 5.18. De eerste en enige gelegenheid, althans waarvan in deze procedure gebleken is, dat met zoveel woorden naar voren kwam dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en SRK met wederzijds goedvinden zou worden beëindigd is de brief van SRK van 20 juni 2019 (zie rechtsoverweging 5.13). Zoals werknemer zelf heeft gesteld is deze brief door haar ontvangen, nadat zij met ARAG in onderhandeling is getreden over haar toekomstige arbeidsvoorwaarden, maar voordat zij met ARAG over haar arbeidsvoorwaarden overeenstemming heeft bereikt.
- 5.19. Dan komt de kantonrechter thans toe aan de vraag waar het in deze procedure in wezen om gaat, namelijk de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en SRK met wederzijds goedvinden is geëindigd.

De inhoudelijke beoordeling

- 5.20. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek en het tegenverzoek is artikel 6:670b Burgerlijk Wetboek (BW), dat luidt: *Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.*
- 5.21. Uit de tekst van artikel 6:670b BW blijkt dat twee aspecten relevant zijn, namelijk er moet sprake zijn van een *overeenkomst*, waarmee een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, en er is een *vormvoorschrift*, inhoudende dat dat deze overeenkomst *schriftelijk* moet worden vastgelegd.
- 5.22. Naar het oordeel van de kantonrechter is het vormvoorschrift van schriftelijke vastlegging ondergeschikt aan de vraag of partijen daadwerkelijk een overeenkomst tot wederzijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben bereikt. Ongeacht de wijze waarop partijen tot overeenstemming over de beëindiging met wederzijds goedvinden zijn gekomen, moeten zij hun overeenstemming daarover schriftelijk vastleggen. Het schriftelijkheidsvereiste is in zijn huidige vorm in artikel 6:670b BW opgenomen in verband met de wens van de wetgever om duidelijkheid tussen partijen over het wederzijds goedvinden te bevorderen en in verband met de ontbindingsmogelijkheid van de leden 2 en 3 van artikel 6:670b BW en de daaraan verbonden termijn(en).
- 5.23. Aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 6:670b BW is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan via de brief van 20 juni 2019. Daarin staat zwart-op-wit dat sprake zal zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- 5.24. De *totstandkoming* van de overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is op zichzelf genomen vormvrij: er moet sprake zijn van een *aanbod* de arbeidsovereenkomst te beëindigen, afkomstig van een van de partijen bij de arbeidsovereenkomst, welk aanbod de wederpartij moet hebben *aanvaard*.
- 5.25. Voor de vraag of sprake is van een overeenkomst tot beëindiging met wederzijds goedvinden neemt de kantonrechter de maatstaf uit het arrest van de Hoge Raad van 10 juni 2005 (ECLI:NL:HR:2005:AS8387, Grillroom Ramses II) als uitgangspunt. In dat arrest werd beslist dat (1) een strenge maatstaf geldt voor een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die is gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en (2) dat de vraag of een partij de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen beantwoord moet worden aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 3:35 BW.
- 5.26. In het licht van de beslissing van de Hoge Raad in het Grillroom Ramses II-arrest oordeelt de kantonrechter dat uit de brief van 20 juni 2019 duidelijk en ondubbelzinnig genoeg blijkt dat, voor het geval werknemer in dienst zou treden van ARAG, sprake zou zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met SRK met wederzijds goedvinden. In die zin heeft SRK op 20 juni 2019 schriftelijk een *aanbod* aan werknemer gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.
- 5.27. Uit het feit dat werknemer met deze wetenschap vervolgens (a) met ARAG tot overeenstemming is gekomen, (b) vanaf 1 juli 2019 daadwerkelijk bij ARAG is dienst is gekomen en (c) zich ten opzichte van SRK zodanig heeft gedragen, onder meer door zonder protest de bedrijfseigendommen van SRK in te leveren, dat zij haar arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde, mocht SRK op de voet van artikel 3:35 BW het gerechtvaardigd vertrouwen hebben dat werknemer met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals aangekondigd in de brief van 29 juni 2019 instemde. In die zin heeft werknemer het aanbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden van SRK *aanvaard*. Daarmee is dus een overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tussen werknemer en SRK tot stand gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is op deze manier aan de maatstaven van het Grillroom Ramses II-arrest voldaan.
- 5.28. Omdat werknemer uitdrukkelijk een beroep heeft gedaan op de uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 18 februari 2019 (ECLI:NL:GHARL:2019:1496, Bidfoot) zal de kantonrechter daaraan nog enkele woorden wijden. Naar zijn oordeel wijkt het voorliggende geschil in zoverre af van de Bidfoot-uitspraak dat in die zaak het de werkgever was die het initiatief had genomen tot beëindiging van het dienstverband in verband met een reorganisatie. In de voorliggende zaak was het juist werknemer die het initiatief heeft genomen, doordat zij op de website haar belangstelling voor een functie bij ARAG kenbaar heeft gemaakt (zie rechtsoverweging 5.12). Had zij dat niet gedaan dan was zij op grond van overgang van onderneming van rechtswege in dienst gekomen bij DAS (zie rechtsoverweging 5.10). In de Bidfoot-uitspraak was daarnaast kennelijk niet ondubbelzinnig genoeg aangegeven dat sprake zou zijn van beëindiging met wederzijds goedvinden. Hiervoor, in de vorige rechtsoverwegingen, is beslist dat in deze zaak voldoende duidelijk is gemaakt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou eindigen.
- 5.29. Samenvattend komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en SRK op 30 juni 2019 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werknemer heeft daarmee geen recht op de transitievergoeding, noch op de gefixeerde schadevergoeding en ook niet op een billijke vergoeding. Het verzoek van werknemer zal dan ook in de nog te wijzen eindbeschikking worden afgewezen. Het (primaire) tegenverzoek van SRK zal in het licht van het voorgaande in de eindbeschikking worden toegewezen. Aan de beoordeling van de subsidiaire verzoeken van SRK komt de kantonrechter dus niet toe.

De nevenverzoeken

- 5.30. Werknemer heeft pas tijdens de mondelinge behandeling op 10 januari 2020 haar akte wijziging en vermeerdering van haar verzoek genomen. SRK heeft daarom nog niet kunnen reageren op de vraag of zij wijziging van het verzoek in dit stadium van de procedure toelaatbaar acht en ook heeft zij nog niet inhoudelijk kunnen reageren op de gewijzigde nevenverzoeken. De kantonrechter heeft bepaald dat SRK zich uiterlijk 12 februari 2020 zal kunnen uitlaten

over de wijziging van de nevenverzoeken en, desgewenst, ook zal kunnen reageren op de nevenverzoeken. De kantonrechter zal daarom elke beslissing over de nevenverzoeken tot nader order aanhouden.

- 5.31. Gelet op het feit dat in deze procedure nog geen eindbeslissing kan worden genomen zal de kantonrechter ook een beslissing over de proceskosten vooralsnog aanhouden.

6 De beslissing

De kantonrechter:

In de nevenverzoeken van het inleidende verzoek

- 6.1. bepaalt dat SRK zich uiterlijk 12 februari 2020 schriftelijk zal kunnen uitlaten over de wijziging en vermeerdering van het verzoek van werknemer, bij welke gelegenheid zij zich, desgewenst, tevens inhoudelijk kan uitlaten over de nevenverzoeken.

In het inleidende verzoek en in het zelfstandig tegenverzoek

- 6.2. houdt iedere verdere beslissing aan.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. C.W.D. Bom en is op 7 februari 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

VOETNOTEN

1
Bedoeld worden pensioenaanspraken.