

RECHTSPRAAK

werknemer/Little Buddha Amsterdam NV

Nakoming vaststellingsovereenkomst ondanks nadien gegeven ontslag op staande voet. Overeenstemming vaststellingsovereenkomst ondanks verschil van opvatting over de verdeling van de beëindigingsvergoeding (deels overuren, deels kosten rechtsbijstand). Niet ageren tegen bericht van advocaat werknemer aan de kantonrechter dat partijen een minnelijke regeling hebben getroffen, alsmede het intrekken van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek zijn aanwijzingen dat sprake is van een overeengekomen vaststellingsovereenkomst

Werknemer is op 27 januari 2011 in dienst van Little Buddha (hierna: LB) getreden in de functie van 'general manager' op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (na verlenging tot 27 januari 2013). Tussen partijen is een arbeidsgeschil ontstaan naar aanleiding van, kort gezegd, bij LB gerezen verdenkingen van verduistering van € 6.000 en drugsmisbruik door werknemer. Op grond van deze verdenkingen, althans teneinde daarnaar nader onderzoek te doen, heeft LB werknemer op 4 juli 2012 op non-actief gesteld. Hem is tegelijkertijd de toegang tot de onderneming ontzegd. Werknemer heeft in kort geding loon gevorderd. LB heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Bij brief van 3 september 2012 heeft de advocaat van werknemer in het kader van het kort geding aan de kantonrechter geschreven 'dat partijen tot overeenstemming zijn gekomen'. De brief vervolgt: 'Naar verwachting zullen partijen de kantonrechter verzoeken om de gemaakte afspraken, voor zover deze zich ervoor lenen, op te nemen in een vonnis. Partijen zullen de kantonrechter hieromtrent op korte termijn berichten.' Een kopie van deze brief is aan de advocaat van LB gezonden. Het ontbindingsverzoek is daarna door LB ingetrokken. Bij brief van 1 oktober 2012 heeft LB werknemer op staande voet ontslagen wegens ernstige nalatigheid bij de afhandeling van een schadeval uit 2011 (waterschade wegens het niet tijdig reinigen van pompen waardoor derden zijn getroffen) en de daaruit volgende weigering van de betrokken aansprakelijkheidsverzekeraar om de desbetreffende schade te vergoeden (welke nalatigheid door LB is aangemerkt als een dringende reden zoals bedoeld in art. 7:677 lid 1 BW). In dezelfde brief heeft LB meegedeeld werknemer aansprakelijk te houden voor haar schade als gevolg van diens nalatigheid. Werknemer heeft de nietigheid van het hem gegeven ontslag ingeroepen en aansprakelijkheid van de hand gewezen. In deze procedure vordert

werknemer nakoming van de ‘minnelijke regeling’. LB stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van een minnelijke regeling, dan wel dat sprake is van dwaling. Zij had de regeling nooit overeengekomen indien zij op de hoogte was van de feiten aangaande de waterschade en afwikkeling daarvan. Volgens de kantonrechter is onvoldoende zeker komen vast te staan – mede met het oog op de vermeende dwaling – dat sprake is van een vaststellingsovereenkomst.

Het hof oordeelt als volgt. Begin september 2012 hebben de advocaten van partijen concept-vaststellingsovereenkomsten gewisseld. De mate waarin en de punten waarop beide conceptovereenkomsten met elkaar overeenkomen vormen een duidelijke aanwijzing dat partijen – door tussenkomst van hun advocaten – vóór het aan werknemer gegeven tweede ontslag, ter beëindiging van het tussen hen gerezen arbeidsgeschil overeenstemming hebben bereikt over een vaststellingsovereenkomst volgens welke LB – naast salaris, emolumenten en vakantiegeld – ter zake van door werknemer gemaakte overuren en kosten van rechtsbijstand in totaal maximaal € 44.000 aan hem moet betalen. Weliswaar verschillen de beide concepten over de verdeling van dit bedrag (in het ene concept bedraagt de vergoeding voor overuren € 30.000 en de rest aan kosten van rechtsbijstand en in de ander slechts € 2.000 en de rest aan overuren), maar niet over de hoogte daarvan en evenmin over de aanwezigheid van een verplichting van LB tot betaling van het genoemde totaalbedrag. Het desbetreffende verschil is in zoverre van ondergeschikte betekenis, terwijl niet is gebleken dat LB tegen de namens werknemer voorgestelde andere verdeling onverwijld bezwaar heeft gemaakt. Dit verschil doet daarom niet af aan de aangenomen aanwijzing dat door partijen overeenstemming is bereikt. Verdere aanwijzingen dat partijen overeenstemming hebben bereikt over een vaststellingsovereenkomst zijn gelegen in de brief van 3 september 2012 van de advocaat van werknemer aan de kantonrechter, die een uitdrukkelijke en onvoorwaardelijke mededeling bevat ‘dat partijen tot overeenstemming zijn gekomen’, in het feit dat de advocaat van LB – die een kopie van die brief heeft ontvangen, naar hij bij gelegenheid van de pleidooien in hoger beroep desgevraagd heeft bevestigd – de kantonrechter vervolgens niet in andere zin heeft bericht en daartoe dus blijkbaar geen reden heeft gehad, en in het intrekken door LB van het ontbindingsverzoek (welk intrekken in beide concept-vaststellingsovereenkomsten was voorzien). Anders dan LB kennelijk meent doet het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet aan deze gehoudenheid niet af: dit ontslag verdraagt zich niet met het overeengekomen eindigen van de arbeidsovereenkomst op 26 januari 2013 en bevrijdt LB niet van haar verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:3721

Zaaknummer: 200.119.632/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, J.E. Molenaar en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en A.C. Siemons

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:900 BW