

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op een beëindigingsvergoeding van € 102.621,40. Beroep op dwaling slaagt doordat werkgeefster werknemer bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst niet in kennis heeft gesteld van de reorganisatieplannen en bijbehorende beëindigingsregeling. Dit was geen uitsluitend toekomstige omstandigheid.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 1984 in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangers van) Verzekerings Unie B.V. (hierna: VU) in de functie van adviseur. Begin 2012 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2012. VU heeft op 2 april 2012 bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend in verband met de voorgenomen beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten, waarbij op alle adviseurs een beëindigingsregeling van toepassing werd verklaard, onder meer inhoudende een beëindigingsvergoeding volgens de oude kantonrechtersformule met correctiefactor 1. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd. Aan werknemer is geen beëindigingsvergoeding aangeboden. In deze procedure vordert werknemer de gevolgen van de beëindigingsovereenkomst te wijzigen door aan hem een beëindigingsvergoeding van € 102.621,40 toe te kennen. De kantonrechter heeft het beroep van werknemer op dwaling gehonoreerd en VU veroordeeld tot betaling van de gevorderde vergoeding. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd, de vorderingen van werknemer afgewezen en hem veroordeeld tot terugbetaling aan VU van het bedrag van € 102.621,40. Het hof heeft zijn arrest gewezen na een comparitie van partijen, die was gelast voor het verstrekken van inlichtingen en het beproeven van een minnelijke regeling, en die is gehouden ten overstaan van een raadsheer-commissaris. De Hoge Raad heeft het arrest van het hof vernietigd omdat dat arrest door de meervoudige kamer van het hof is gewezen, terwijl een comparitie van partijen voor een raadsheer-commissaris heeft plaatsgevonden en niet de mededeling is gedaan dat partijen kunnen verzoeken om een behandeling voor een meervoudige kamer die de beslissing zal nemen. Het geding is verwezen naar het Hof Amsterdam tot verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst 28 jaar bij VU in dienst was en ouder was dan 50 jaar, dat hij geen (reële) vooruitzichten had op een andere baan, dat de verhouding tussen partijen vanaf medio

2010, in ieder geval in de beleving van werknemer, verre van optimaal was, dat werknemer in november 2011 als “matig functionerend” is beoordeeld en op grond daarvan volgens VU een coachings- en ontwikkelingstraject diende te volgen en zijn tijdsbesteding diende bij te houden en dat werknemer als gevolg hiervan spanningsklachten ondervond en voortzetting van zijn dienstverband, zoals blijkt uit het verslag van een bespreking tussen partijen op 9 december 2011, niet meer zag zitten. Het moge zo zijn dat het initiatief voor het sluiten van de beëindigingsovereenkomst vervolgens van werknemer is uitgegaan, tegen de achtergrond van de zojuist geschetste feiten bracht de zorgvuldigheid die VU als werkgever tegenover haar werknemer, met wie een overeenkomst ter beëindiging van een langdurig dienstverband zou worden gesloten, in acht behoorde te nemen mee, dat VU zich de gerechtvaardigde belangen van werknemer aantrok en haar best deed te voorkomen dat werknemer zijn wil tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst zou bepalen op basis van onvolledige informatie, in het bijzonder met betrekking tot de nabije toekomst van VU, althans van de buitendienst waartoe hij behoorde. Als zou moeten worden geoordeeld dat het VU in verband met het feit dat zij de ondernemingsraad nog niet om advies had gevraagd niet vrijstond werknemer mee te delen dat de buitendienst zou worden afgestoten en dat de daartoe behorende werknemers zouden moeten afvloeien (in welk geval het hun toekennen van een beëindigingsvergoeding in de rede lag), dan had zij werknemer ten minste in overweging moeten geven om vanwege toekomstige ontwikkelingen binnen VU, waarover zij hem thans nog geen mededelingen kon doen, op dit moment af te zien van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Ook dat heeft VU echter niet gedaan. Op grond van al het voorgaande is het oordeel van het hof dat de kantonrechter terecht werknemer geslaagd heeft geacht in diens bewijslevering en evenzeer terecht het door werknemer gedane beroep op dwaling heeft gehonoreerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2561

Zaaknummer: 200.260.211/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en T.S. Pieters

Advocaten: L.J. Böhmer en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:670b BW en 7:900 BW