

RECHTSPRAAK

Beroep op vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens dwaling afgewezen, overeenkomst moest juist een einde maken aan de discussie omtrent de vraag of en welke functies passend waren voor de langdurig arbeidsongeschikte werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 1987 bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) in dienst getreden, laatstelijk in de functie van trambestuurder. Het UWV heeft werknemer met ingang van 19 juni 2015 een WIA-uitkering toegekend. In de periode 2014-2015 heeft werknemer in het kader van zijn re-integratietraject op basis van detacheringsovereenkomsten werkzaamheden verricht. In het kader van het re-integratietraject heeft GVB aan een arbeidsdeskundige opdracht gegeven onderzoek te doen naar de vraag of er passend werk voor werknemer aanwezig was bij GVB. In februari 2015 en oktober 2015 heeft werknemer gesolliciteerd op de functie van medewerker serviceteam/facilitaire afdeling. Beide keren is hij voor deze functie afgewezen. Vanaf eind 2015 hebben partijen gesproken over de beëindiging van het dienstverband. Partijen hebben uiteindelijk op 18 februari 2016 een beëindigingsovereenkomst gesloten. In de overeenkomst is – onder meer – vermeld dat “de re-integratie (...) inspanningen geen resultaat hebben opgeleverd, en re-integratie van Werknemer in aangepaste of passende arbeid binnen de onderneming van Werkgeefster niet mogelijk is, terwijl vaststaat dat herstel van Werknemer voor de eigen functie niet op afzienbare termijn te verwachten is.” Op 18 juli 2016 heeft de gemachtigde van werknemer zich gewend tot GVB in verband met functies die reeds voor het tekenen van de overeenkomst waren opengesteld en die, volgens werknemer, geschikt waren voor hem. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd dat de kantonrechter de beëindigingsovereenkomst vernietigt op grond van dwaling, en dat hij GVB veroordeelt tot betaling van € 388.926 aan schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De vraag hoe de beëindigingsovereenkomst moet worden uitgelegd dient beantwoord te worden aan de hand van het zogeheten Haviltex-criterium. Werknemer heeft als grondslag voor zijn beroep op dwaling aangevoerd dat hij bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst in de onjuiste veronderstelling verkeerde dat er geen (passende) functies voor hem beschikbaar waren bij GVB. Die onjuistheid is er volgens hem in gelegen dat hem achteraf is gebleken dat er voorafgaand aan, en tijdens de onderhandelingen over de

beëindigingsovereenkomst, wel voor hem passende functies beschikbaar waren. Het hof stelt voorop dat de beëindigingsovereenkomst is gesloten na een traject van ruim twee jaar waarin beide partijen hebben getracht tot re-integratie van werknemer in een passende functie te komen, en waarin meerdere malen discussie is gevoerd tussen partijen over de vraag of werknemer al dan niet voor een bepaalde functie in aanmerking gebracht moest worden alsmede of hij terecht is afgewezen voor bepaalde functies. Blijkens de aanhef en de inhoud van deze beëindigingsovereenkomst strekt zij er kennelijke mede toe om aan die onzekerheid en dat verschil van mening een einde te maken. Het dwalingsberoep betreft derhalve niet een omstandigheid die bij één partij of beide partijen ten tijde van het aangaan van de vaststellingsovereenkomst niet bekend was, maar – daarentegen – de kern van hun geschil. Nog daargelaten dat werknemer blijkens de e-mail van de arbeidsdeskundige van 17 augustus 2015 ervan op de hoogte was dat een rapport zou volgen, en hij daar ook zelf naar had kunnen vragen, staat geenszins vast dat een eventueel bezwaar van werknemer zou hebben geleid tot een aanpassing van het advies van de arbeidsdeskundige. Werknemer bestrijdt immers niet de door de deskundige vastgestelde beperkingen ten aanzien van lopen en staan, en hij heeft evenmin voldoende onderbouwd dat de desbetreffende functie-eisen verenigbaar zijn met zijn beperkingen. Het enkele feit dat werknemer in 2014 diverse malen gedetacheerd is geweest bij de afdeling Service Team Metro maakt dit niet anders, nu zowel op grond van de detacheringsovereenkomsten als op grond van hetgeen hierover is verklaard, moet worden aangenomen dat werknemer slechts een deel van de bij de functie medewerker serviceteam Metro behorende taken heeft verricht. Voor zover werknemer heeft gedwaald omtrent het bestaan van deze vacature, hoefde GVB in het licht van het voorgaande de desbetreffende vacature niet onder de aandacht van werknemer te brengen zodat deze dwaling niet aan GVB toegeschreven kan worden. Daargelaten de vraag of sprake was van een passende functie en of GVB deze uit eigen beweging had moeten aanbieden, is deze vacature in december 2015 gepubliceerd op het intranet van GVB en had werknemer hierop kunnen solliciteren. Werknemer had derhalve met het bestaan van deze vacature bekend kunnen zijn, zodat de omstandigheid dat hij hieromtrent mogelijk heeft gedwaald in redelijkheid voor zijn rekening behoort te komen. Uit het voorgaande volgt dat indien en voor zover werknemer bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst heeft gedwaald omtrent het bestaan van de door hem gestelde vacatures, dit ofwel vacatures betreft waarvan hij op de hoogte was of had kunnen zijn, ofwel vacatures die GVB niet onder zijn aandacht heeft hoeven brengen omdat zij zich terecht op het standpunt stelde dat deze niet passend waren voor werknemer. Het beroep op vernietiging van de beëindigingsovereenkomst wegens dwaling slaagt niet. Het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3326

Zaaknummer: 200.256.074/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en G.C. Boot

Advocaten: L.T.M. Keet en D. van Dam

Wetsartikelen: 7:900 BW en 6:228 BW