

RECHTSPRAAK

Finale kwijting in vaststellingsovereenkomst met verkrijgende werkgever staat in de weg aan verzoek schadevergoeding wegens tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Beroep verjaring vervreemdende werkgever slaagt.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 1979 tot 1 september 2011 in dienst van ING en aansluitend tot 1 januari 2018 van achtereenvolgens ING Verzekeringen Personeel B.V. (hierna: ING), de rechtsvoorgangster van NN Personeel B.V. (hierna: NN). Werknemer en NN hebben in de zomer van 2017 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht om voor recht te verklaren dat NN c.s. ten opzichte van werknemer toerekenbaar tekortgeschoten zijn in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en verplicht zijn om de schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat de finale kwijting die werknemer en NN elkaar over en weer hebben verleend in de door hen gesloten beëindigingsovereenkomst aan toewijzing van de verzoeken van werknemer in de weg staat. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Verjaring

Het beroep op verjaring van ING slaagt. Niet valt in te zien dat en waarom werknemer eerst na de reorganisatie van 1 juli 2017 bekend zou zijn geworden met zijn schade en de aansprakelijke persoon, en werknemer heeft dienaangaande ook niets concreets gesteld. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij door gebrek aan informatie van ING niet al in 2011 heeft geweten of heeft kunnen weten wat de consequenties waren van de overgang van zijn arbeidsovereenkomst naar NN. Werknemer had zich het bestaan van dit risico, indien aanwezig, al in of omstreeks 2011 moeten en kunnen realiseren, en had vanaf dat moment gelegenheid om daarover desgewenst tijdig nadere informatie en advies in te winnen, en zo nodig daartegen (in rechte) op te komen. Het voorgaande betekent dat ervan uitgegaan moet worden dat werknemer omstreeks 1 september 2011 wist of kon weten dat (de rechtsvoorgangster van) NN zijn formele werkgever werd en dat hij daarvan op den duur nadeel zou kunnen ondervinden. De datum waarop de verjaringstermijn van vijf jaar als bedoeld in artikel 3:310 lid 1 BW is aangevangen, dient derhalve gesteld te worden op of omstreeks 1 september 2011. De verjaring is nadien niet (tijdig) gestuit, zodat ten tijde van het indienen van het inleidend verzoekschrift de verzoeken van werknemer voor zover gericht

tegen ING waren verjaard. Grief II faalt.

Schade

Werknemer heeft allereerst geklaagd dat de kantonrechter het beginsel van hoor en wederhoor heeft geschonden. Uit de inhoud van de processtukken en het proces-verbaal van de mondelinge behandeling in eerste aanleg blijkt echter dat in deze zaak uitgebreid hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden zodat van een verrassingsbeslissing geen sprake is geweest en deze klacht ongefundeerd is. Voor zover werknemer heeft betoogd dat een vaststellingsovereenkomst alleen dan in strijd met dwingend recht mag komen wanneer zij strekt ter beëindiging van een reeds bestaand geschil, en dus niet ter voorkoming daarvan, overweegt het hof dat beëindiging van een dienstverband met wederzijds goedvinden door een schriftelijk aangegane overeenkomst als bedoeld in artikel 7:670b BW zonder meer geoorloofd is, terwijl niet is gesteld of gebleken dat partijen bij het sluiten van de onderhavige beëindigingsovereenkomst op enigerlei wijze in strijd met dwingend recht zouden hebben gehandeld. Dan heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de finale kwijting die partijen bij de beëindigingsovereenkomst elkaar in artikel 28 hebben verleend geen betrekking heeft op de onderhavige verzoeken van werknemer die strekken tot vergoeding van de schade die werknemer lijdt wegens het verlies van zijn arbeidsovereenkomst en daarmee baan zekerheid. Het hof overweegt dat de letterlijke tekst van dit artikel inhoudt dat partijen hebben beoogd om elkaar finale kwijting te verlenen '(...) met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan (...)'. Het lijdt geen twijfel dat met deze formulering door partijen beoogd is om iedere hernieuwde discussie over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten, en dat werknemer dit ook zo moet hebben begrepen. Voor een andere uitleg van deze tekst ziet het hof geen aanknopingspunten. Werknemer is akkoord gegaan met de voorgestelde beëindigingsovereenkomst nadat NN hem had medegedeeld dat zijn functie was vervallen en dat hij boventallig was geworden. Werknemer had ervoor kunnen kiezen om bezwaar te maken tegen zijn boventalligverklaring, waarna een reguliere ontslagprocedure gevoerd had moeten worden door NN, waarin werknemer verweer had kunnen voeren. Werknemer beschikte of kon beschikken over de informatie die daarvoor nodig was en werd bijgestaan door een advocaat. Werknemer heeft die keuze niet gemaakt. Het hof concludeert dat de finale kwijting eraan in de weg staat dat werknemer thans alsnog de rechtsgeldigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter discussie stelt. Aan de voorwaarden voor een geslaagd beroep op dwaling door werknemer is evenmin voldaan. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3591

Zaaknummer: 200.276.900/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.S.A. Vegter en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: E.S. Stal en M. Rempt-Egbers

Wetsartikelen: 7:900 BW en 3:310 BW