

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering tot toekenning van aanvullende schadevergoeding na het sluiten van een beëindigingsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst nu niet is gebleken dat de overeenkomst welbewust in strijd met dwingend recht, de goede zeden of de openbare orde is gesloten.

Feiten

NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN) heeft werknemers in dienst ten behoeve van de in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen van de NN Group N.V. (hierna: NN Group). Werknemer is van 1 september 1995 tot 1 december 2017 in verschillende functies in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) NN, laatstelijk in functie binnen het pensioenbedrijf van NN Group, NN Leven. Bij adviesaanvraag van 23 maart 2017 heeft NN Group de OR NN Leven om advies gevraagd over het doorvoeren van een voorgenomen reorganisatie uiterlijk met ingang van 1 juni 2017. Ten gevolge van de reorganisatie wijzigt de functie van werknemer zowel inhoudelijk als wat betreft het benodigde aantal fte. De OR Leven heeft op 18 april 2017 positief advies uitgebracht op de adviesaanvraag van 23 maart 2017, waarna de voorgenomen reorganisatie per 1 juni 2017 is doorgevoerd. Op de gevolgen van de reorganisatie van 1 juni 2017 is het Sociaal Kader Reorganisatie NN 1 april 2017 tot en met 31 december 2018 (hierna: het SKR) van toepassing. Werknemer heeft zijn interesse in een tweetal functies binnen de nieuwe organisatie kenbaar gemaakt. Daarvoor heeft een selectiegesprek plaatsgevonden. Uiteindelijk is de keuze niet op werknemer gevallen. Werknemer is op 18 april 2017 mondeling en bij brief van diezelfde datum boventallig verklaard per 1 juni 2017. Werknemer is daarbij gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de beslissing om hem boventallig te verklaren, maar hij heeft dit niet gedaan. Na consultatie van de OR Leven is met ingang van 1 juli 2017 een volgende reorganisatie doorgevoerd. Het SKR is hierbij vervangen door het Reorganisatiekader NN en Delta Lloyd (hierna ook: RK), om eenduidigheid te krijgen wat betreft de gehanteerde definities en procedures bij reorganisaties. Vervolgens is, wederom na consultatie van de OR Leven, met ingang van 1 mei 2018 nog een reorganisatie doorgevoerd. NN heeft werknemer gewezen op de mogelijkheid zich juridisch te laten bijstaan en heeft hem, op zijn verzoek, een lijst met externe en onafhankelijke belangenbehartigers verstrekt. Werknemer heeft op 18 mei 2017 ingestemd met de beëindiging van zijn dienstverband. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat NN verplicht is om schriftelijk te erkennen dat NN bij de beoordeling van zijn kandidatuur voor de (nieuwe) functie ten onrechte de procedureregels buiten toepassing heeft gelaten. Daarnaast vordert werknemer een verklaring voor recht dat NN toerekenbaar

tekortgeschoten is in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW, door aan werknemer zonder wettelijke grondslag eenzijdig de werkzaamheden behorend bij zijn functie per 1 juni 2017 te ontnemen en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt aan werknemer te vergoeden, in totaal neerkomend op een bedrag van € 1.261.812,65 bruto.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of de in artikel 27 van de op 18 mei 2017 tussen partijen gesloten overeenkomst opgenomen finale kwijting 'met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan, het geldende Sociaal Kader Reorganisatie en de cao, alsmede alle voorgaande cao's en sociaal plannen van NN Group N.V. (...)' in de weg staat aan toewijzing van de vorderingen van werknemer in dit geding. Dit verweer van NN treft doel en daarvoor is het volgende redengevend. Vast staat dat partijen een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten in de vorm van een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW e.v. Dit volgt expliciet uit artikel 33 van de op 18 mei 2017 tussen partijen gesloten overeenkomst. Een dergelijke overeenkomst bindt partijen (na ondertekening) jegens elkaar ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen rechtens geldt.

Werknemer heeft niet weersproken dat door deze vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd. Werknemer vordert in deze procedure geen vernietiging van deze vaststellingsovereenkomst, maar een aanvullende schadevergoeding naast de hem in deze overeenkomst toegekende beëindigingsvergoeding vanwege de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Van belang is dat beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, door middel van het sluiten van een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:670b BW, zonder meer geoorloofd is en niet is gebleken dat NN ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst welbewust in strijd met dwingend recht heeft gehandeld. Stelplicht en bewijslast met betrekking tot dit punt rusten op werknemer. Werknemer heeft echter geen feiten en omstandigheden aangevoerd die deze conclusie zouden kunnen rechtvaardigen. Indien vast zou staan dat een reorganisatie in strijd met dwingend recht is, betekent dit nog niet zonder meer dat de inhoud van een daarmee samenhangende vaststellingsovereenkomst (inhoudende een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden) dan ook in strijd is of komt met dwingend recht. Bij een vaststellingsovereenkomst heeft immers de maatstaf van artikel 7:902 BW te gelden. Daaruit volgt dat een vaststellingsovereenkomst ook geldig is als die in strijd mocht blijken te zijn met dwingend recht, tenzij die vaststellingsovereenkomst tevens naar inhoud of strekking in strijd komt met de goede zeden of de openbare orde. Ook op dit punt heeft werknemer geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de conclusie zouden kunnen wettigen dat van dit laatste sprake is. Dat lag wel op zijn weg.

Werknemer heeft voorafgaand aan het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst de gelegenheid gehad om alle (potentiële) rechten, verplichtingen en geschilpunten aan de orde te stellen, hetgeen met zoveel woorden tot uitdrukking komt in artikel 27 van de

vaststellingsovereenkomst. Werknemer is verder gewezen op de mogelijkheid zich juridisch te laten bijstaan. NN heeft onweersproken aangevoerd dat werknemer geen verdere vragen heeft gesteld over het vervallen van zijn functie en/of over de beslissing dat hij boventallig was verklaard. Werknemer heeft voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen die beslissing. Werknemer heeft ervoor gekozen om de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Ook hier heeft werknemer ter onderbouwing van zijn standpunt geen concrete feiten of omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat hij bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst onder druk is gezet door NN. De in artikel 27 van de vaststellingsovereenkomst opgenomen bepaling is duidelijk en ondubbelzinnig geformuleerd. Deze bepaling kan niet anders worden gelezen dan dat partijen elkaar met betrekking tot de arbeidsovereenkomst die tussen hen heeft bestaan en de wijze van beëindiging daarvan finale kwijting verlenen en dat zij ter zake niets meer van elkaar te vorderen hebben. Deze bepaling behoeft dan ook niet te worden uitgelegd. In de onderhavige vaststellingsovereenkomst is, met uitzondering van de in artikel 28 genoemde onderwerpen, geen voorbehoud gemaakt voor het vorderen van een aanvullende schadevergoeding. Dit betekent dat de vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5375

Zaaknummer: 7877188 RL EXPL 19-15054

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670b BW, 7:686 BW, 7:686a BW en 7:900 BW