

RECHTSPRAAK

Werknemer vist achter het net bij nieuwe collectieve vertrekregeling, door eerder te kiezen voor vroegpensioen. Geen sprake van dwaling of schending goed werkgeverschap. Het plan was destijds nog niet definitief. Het verzoek van werknemer om (nog) meer aanvullende stukken wordt door het hof afgewezen vanwege een 'fishing expedition'.

Feiten

Werknemer is vanaf 1985 tot 1 september 2016, de dag waarop zijn vroegpensioen inging, in dienst geweest bij Nederlandse Aardolie Maatschappij N.V. (hierna: NAM). In september en november 2015 heeft NAM-directeur X tijdens Open Forumbijeenkomsten meegedeeld dat NAM in het kader van een bezuinigingsoperatie in 2016 streeft naar reductie van 190 banen binnen NAM door natuurlijk verloop zonder gedwongen ontslag. NAM kent sinds 2012 een zogenoemde LOR-regeling: een landelijke overtolligheidsregeling die voorziet in een financiële vergoeding bij afvloeiing wegens overtolligheid. Overtolligheid kan 'doorgeschoven' worden naar een collega die in plaats van de aangewezen overtollige vrijwillig vertrekt, indien NAM, die een discretionaire bevoegdheid heeft, daarmee akkoord gaat. NAM hanteert 'van werk naar werk' echter als uitgangspunt. De LOR-regeling zou met ingang van 1 juli 2016 versoberd worden. Eind 2015 heeft werknemer per e-mail bij zijn leidinggevende geïnformeerd of hij zich als vrijwilliger kon melden voor de nieuwe LOR. Daarop is geantwoord dat er op dat moment geen sprake was van overtolligheid en dat werknemers zich daar ook niet voor konden aanmelden. Werknemer werd gewezen op informatiebijeenkomsten over vroegpensioen en heeft vervolgens zo'n bijeenkomst bijgewoond. Na overleg met zijn accountant heeft werknemer op 15 februari 2016 vroegpensioen aangevraagd. Diezelfde dag nog is ontvangst van zijn aanvraag bevestigd door het Shell Pensioenfonds en is NAM akkoord gegaan. De aanvraag was daarmee afgerond. Op 12 april 2016 zijn medewerkers van NAM geïnformeerd over een op initiatief van Shell, een van de aandeelhouders van NAM, tot stand gekomen vrijwillige vertrekregeling (de SVS-regeling). Op grond van deze SVS-regeling konden medewerkers van NAM een aanvraag indienen om hun dienstverband op korte termijn met een financieel gunstige regeling (overeenkomstig de LOR, maar zonder begeleiding) te beëindigen; het stond ter discretie van NAM om een aanvraag al dan niet te honoreren. Onderdeel van die regeling is een 'cut-off date' van 31 maart 2016. Dat betekende dat alle medewerkers van NAM van wie al voor die datum duidelijk was dat het dienstverband zou eindigen, geen aanspraak op de regeling

konden maken. Werknemer heeft op 14 april 2016 gevraagd in aanmerking te komen voor deelname aan de SVS-regeling. NAM heeft dit met een beroep op de cut-off date geweigerd. In de procedure bij de kantonrechter stond de vraag centraal of NAM, op het moment waarop werknemer zijn vroegpensioen aanvraag, had moeten medelen dat mogelijk een gunstiger vertrekregeling zou worden ingevoerd. Volgens de kantonrechter is dat in beginsel niet het geval voordat die regeling vaststaat en bekend is gemaakt binnen de organisatie. Werknemer heeft in hoger beroep zijn bezwaren tegen dat vonnis vastgelegd. Werknemer heeft in hoger beroep de grondslagen van zijn vordering beperkt tot dwaling en schending van goed werkgeverschap. Bovendien heeft werknemer op basis van artikel 843a Rv om nadere stukken van NAM gevraagd. In het arrest van 30 november 2021 is beslist dat daarvoor onvoldoende reden is in afwachting van de beoordeling van de hoofdzaak.

Oordeel

De vertrekregeling

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat op 15 februari 2016 nog geen sprake was van een SVS-regeling waarover NAM werknemer had moeten informeren of op grond waarvan zij werknemer, in zijn belang, had moeten weerhouden prepensioen aan te vragen. Het plan moest toen nog vorm krijgen en er was nog geen beslissing genomen dat het bij NAM van toepassing zou zijn. In de schriftelijke verklaring van de HR-manager van 26 juni 2017 staat dat hij op 8 februari 2016 zeer confidentieel vernam dat binnen Shell Nederland werd overwogen een vrijwillige vetrekregeling te ontwikkelen. Daarover was op 24 februari 2016 nog geen besluit genomen. Nadat de Executive Committee van Shell op 2 maart 2016 groen licht had gegeven voor het idee, is het plan in maart 2016 uitgewerkt. De HR-manager heeft op 31 maart 2016 onder embargo het HR-team van NAM geïnformeerd. Deze verklaring strookt met de getuigenverklaringen. De tijdlijn van de HR-manager komt bovendien overeen met wat de senior legal counsel bij Shell International B.V. daarover op 6 juni 2017 in haar verklaring heeft geschreven. Uit de getuigenverklaring van X blijkt dat hij verrast werd door de SVS, die zijn vermelde plan doorkruiste. Werknemer heeft ook in hoger beroep geen feiten of omstandigheden tegenover deze verklaringen gesteld, die tot een ander oordeel kunnen leiden. Wel stelt hij zich op het standpunt dat NAM ook al ruimschoots voor de cut-off date van 31 maart 2016 de verplichting had haar werknemers te behoeden voor nadelige beslissingen, maar hij legt hier geen voor het hof te volgen redenering aan ten grondslag, zodat dit betoog faalt. De kantonrechter heeft terecht tot uitgangspunt genomen dat op werknemer de stelplicht en bewijslast rust van de onjuistheid van een gedane mededeling of van verzwijging. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd ter onderbouwing van zijn standpunt dat NAM hem voorafgaand aan 15 februari 2016 onjuist heeft geïnformeerd of op enig punt had moeten spreken waar zij gezwegen heeft om te voorkomen dat werknemer prepensioen aanvraag terwijl hij bij uitstel daarvan mogelijk een royale afvloeiingsregeling had kunnen krijgen. Dit geldt voor beide grondslagen waarop werknemer zijn vordering baseert. Voor het opdragen van tegenbewijs aan NAM, zoals werknemer bepleit, is daarom ook geen reden.

Nadere stukken

NAM heeft werknemer al diverse malen gevraagd stukken verstrekt waarmee werknemer zijn stellingen dacht te kunnen onderbouwen. In hoger beroep verzoekt werknemer in aanvulling daarop nog om alle notulen van vergaderingen van de OR van NAM en van de COR van Shell en NAM uit 2015 en 2016, alsmede notulen van koppeloverleggen. Het hof wijst het verzoek van werknemer af omdat sprake is van een fishing expedition. Werknemer heeft al de beschikking over adviesaanvragen die bij de OR zijn ingediend in de periode tussen september 2014 en 11 juli 2016 en de reacties daarop, agenda's van de OR, instemmingsaanvragen en informatiememoranda. De getuigenverklaringen van de twee OR-leden bieden ook geen aanknopingspunt voor het vermoeden dat OR-leden over meer (voor werknemer relevante) informatie beschikten dan uit de aanvragen en adviezen blijkt, laat staan dat daarvan dan uit de notulen zou blijken. Daarom heeft werknemer geen rechtmatig belang bij het verkrijgen van notulen. Welk concreet belang werknemer heeft bij notulen van de COR heeft hij ook niet toegelicht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6965

Zaaknummer: 200.292.952/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en P.G. Vestering

Advocaten: R.J. van Velzen en M.B. Kerkhof

Wetsartikelen: 22 Rv, 843a Rv en 7:611 BW