

## RECHTSPRAAK

***Werknemers vissen 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*

De werknemers waarom het in deze procedure gaat, zijn alle vijf in dienst geweest bij NAM, totdat het door hen aangevraagde vroegpensioen inging. De aanvragen zijn gehonoreerd. Van alle werknemers, behalve werknemer 5, staat vast dat zij voorafgaand aan hun aanvraag een door NAM georganiseerde pensioenbijeenkomst hebben bijgewoond. 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. Omdat de werknemers niet overtollig zijn verklaard (en er voorafgaand aan hun aanvraag om vroegpensioen ook geen mogelijkheid van ‘doorgeschoven overtolligheid’ was), konden zij niet van de LOR gebruikmaken. Op 12 april 2016, voordat het prepensioen van de werknemers inging, maakte NAM de openstelling bekend van een vrijwillige vertrekregeling (de SVS-regeling). Deze regeling is tot stand gekomen op initiatief van Shell, een van de aandeelhouders van NAM. Op grond van deze SVS-regeling konden ook 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 zonder dat zij overtollig waren; 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. Van de werknemers in deze procedure hebben zich een paar aangemeld voor de SVS, maar hun aanvraag is afgewezen omdat zij al prepensioen hadden aangevraagd. Deze centrale vraag is of werknemers recht hebben op vergoeding van het nadeel dat zij stellen te hebben geleden

doordat NAM hen (en in het geval van werknemer 1: haar inmiddels overleden echtgenoot) heeft gestimuleerd om vroegpensioen aan te vragen waarbij NAM aan hen onjuiste informatie heeft gegeven of informatie aan hen heeft onthouden. Daardoor hebben zij gedwaald. Als gevolg hiervan zijn zij niet in aanmerking gekomen voor een vertrekregeling. Volgens werknemers had NAM, als goed werkgeefster, de werknemers daarvoor moeten behoeden. De rechtbank heeft de vordering van werknemers bij vonnis van 3 juni 2020 afgewezen. Werknemers hebben in hoger beroep hun bezwaren tegen dat vonnis in tien grieven vastgelegd. Bovendien hebben zij op basis van artikel 843a Rv om nadere stukken van NAM gevraagd.

### *Oordeel*

#### *De vertrekregeling*

Zoals de rechtbank al heeft overwogen, heeft NAM gemotiveerd betwist dat zij al voor het aanvragen van prepensioen door werknemers dergelijke plannen had. Het hof voegt daaraan toe dat op 27 januari 2016, de laatste dag waarop door een van hen prepensioen is aangevraagd, de HR-manager zelfs nog niet confidentieel had vernomen dat binnen Shell Nederland werd overwogen een vrijwillige vertrekregeling te ontwikkelen (dat was pas op 8 februari 2016, zoals in zijn getuigenverklaring staat). Werknemers hebben voor hun in hoger beroep herhaalde standpunt op dit punt ook geen nieuwe feiten of omstandigheden aangevoerd die, indien bewezen, tot een ander oordeel leiden. Zij hebben hun stellingen ook niet zo aannemelijk gemaakt, dat het hof daarvan zou willen uitgaan behoudens tegenbewijs door NAM, zoals werknemers bepleiten. Voor zover werknemers daarnaast nog stellen dat NAM ten tijde van hun prepensioenaanvraag wel van plan was haar personeel ook op andere wijze in te krimpen dan uitsluitend door natuurlijk verloop, waarbij ontslagvergoedingen zouden worden betaald, hebben zij ook daarvoor onvoldoende aangevoerd. In de zaak van werknemers is niet gebleken dat er ten tijde van hun aanvraag voor vroegpensioen concrete plannen waren die zouden leiden tot vertrek van werknemers met een vergoeding. Dat dit later wel mogelijk bleek, was een uitsluitend toekomstige omstandigheid die zowel in de weg staat aan een beroep op dwaling, als aan het verwijt dat de zorgplicht is geschonden. Evenmin ziet het hof reden voor het verwijt dat NAM een verzwaarde zorgplicht heeft geschonden door hen te attenderen op de informatiebijeenkomsten over pensioen.

#### *Nadere stukken*

NAM heeft werknemers al diverse malen gevraagde stukken verstrekt waarmee zij hun stellingen dachten te kunnen onderbouwen. In hoger beroep verzoeken werknemers op de voet van artikel 843a Rv 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 de werknemers af omdat sprake is van een fishing expedition. Zij hebben 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 (kennelijk bij werknemers bestaande, maar niet uitgesproken) vermoeden dat OR-leden over meer (voor hen relevante) informatie beschikten dan uit de aanvragen en adviezen blijkt, laat staan dat daarvan dan uit de notulen zou blijken. Daarom hebben de werknemers geen rechtmatig belang bij het verkrijgen van notulen. Welk concreet belang zij hebben bij notulen van de COR hebben zij ook niet toegelicht.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 09-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:6967

**Zaaknummer:** 200.292.965/01

**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