

RECHTSPRAAK

Dat werknemer geen paar jaar lang in onzekerheid wil zitten, is geen spoedeisende reden om in een zaak als deze – waarin het gaat om de nakoming van een vaststellingsovereenkomst – te kiezen voor een kort geding.*Feiten*

Werknemer is in 2017 in dienst getreden bij werkgever als chief finance officer (CFO), manager marketing en teamleider bedrijfsvoering. Per 1 januari 2025 is er een nieuwe directeur aangetreden (hierna: 'C'), die in december al betrokken was bij werkoverleggen. Hierin is naar voren gekomen dat het bedrijfsbureau gereorganiseerd moest worden. Een voorstel dat daarbij aan de orde kwam, was dat werknemer aan kon blijven als CFO en manager marketing, maar zijn rol als teamleider bedrijfsvoering zou moeten neerleggen. Werknemer kon zich hier niet in vinden en voorzag problemen in de arbeidsverhouding als C in functie zou komen. Om die reden heeft werknemer zelf over een voorstel voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nagedacht en voor zichzelf berekend welk bedrag hij nodig had om de jaren tot zijn pensioen goed te overbruggen. Hij is uitgekomen op een bedrag van € 150.000, dat is een bedrag van tien keer de transitievergoeding. Dit bedrag heeft hij besproken met het bestuurslid/de voorzitter van het landelijk bestuur van werkgever (hierna: 'B'). B was akkoord met het bedrag en heeft dit besproken met de penningmeester van het bestuur (hierna: 'D'). De advocaat van werknemer heeft vervolgens een vaststellingsovereenkomst opgesteld die ter ondertekening naar B is gestuurd, die de overeenkomst op 8 januari 2025 heeft ondertekend. Daarna hebben B en D samen met werknemer de vaststellingsovereenkomst ondertekend op 15 januari 2025. De advocaat heeft C wel op de hoogte gesteld dat rechtstreeks gesproken werd met het bestuur over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, maar heeft C niet de vaststellingsovereenkomst toegestuurd. B heeft de andere bestuursleden niet op de hoogte gesteld van de met werknemer gemaakte afspraken. Toen de inhoud van de vaststellingsovereenkomst bekend werd, hebben twee van de drie andere bestuursleden bezwaar gemaakt tegen de hoogte van de in hun ogen exorbitante en niet te rechtvaardigen vergoeding. C heeft daarop tevergeefs geprobeerd bij B en D te achterhalen wat hen heeft bewogen akkoord te geven op een dergelijke hoge vergoeding en of daarover juridisch advies is ingewonnen. Daarop is geen reactie gekomen. De beide bestuursleden hebben zich bovendien van de ene op de andere dag in januari 2025 laten uitschrijven als bestuurslid en lijken sindsdien van de aardbodem verdwenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De belangrijkste vraag die uit de feiten naar voren komt, is waarom werknemer niet zoals te doen gebruikelijk met zijn leidinggevende C, die vanaf 1 januari 2025 als directeur de verantwoordelijkheid droeg voor het reilen en zeilen van werkgever, in overleg is getreden over de problemen die zich in de arbeidsrelatie voordeden en met hem inhoudelijke afspraken heeft gemaakt. Het antwoord daarop heeft werknemer zelf tijdens de mondelinge behandeling gegeven: omdat hij dacht dat het dan niet goed voor hem uit zou pakken en omdat hij bang was dat het een langslpende kwestie zou worden. Dat biedt steun aan de stelling van werkgever dat werknemer wist dat de overeengekomen vergoeding niet werd gedragen door en in het belang was van werkgever. Dan is de voor de hand liggende volgende vraag wat maakt dat B, die pas een half jaar in functie was, en C zonder meer akkoord zijn gegaan met het voorstel van werknemer. Die vraag kan vooralsnog niet beantwoord worden aangezien beide bestuurders voor antwoorden over hun bestuurlijk gedrag onbereikbaar zijn. In het verlengde hiervan dringt zich de vraag op wat maakt dat werknemer een vordering tot nakoming, gezien de hem bekende legitieme vragen die leven bij werkgever, heeft ingesteld in een kortgedingprocedure, waarin het niet de bedoeling is dat aan uitgebreid feitenonderzoek wordt gedaan. Desgevraagd heeft werknemer daarop geantwoord dat hij niet een paar jaar lang in onzekerheid wil zitten. Dat is echter geen spoedeisende reden om in een zaak als deze te kiezen voor een kort geding. Zeker niet als daardoor de processuele belangen van werkgever zouden worden geschaad. Van een zwaarwegend financieel belang bij een oordeel in kort geding is evenmin gebleken. Werknemer ontvangt een WW-uitkering waarmee hij in zijn levensonderhoud kan voorzien. De conclusie is dan ook dat de vordering van werknemer moet worden afgewezen omdat het spoedeisend belang ontbreekt en de zaak zoveel vragen oproept dat nog niet aannemelijk is dat de bodemrechter de vordering tot nakoming zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2401

Zaaknummer: 11675105 \ AV EXPL 25-24

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: B.J. Sanders, S.B.H. Dijkstra en P.J.B.M. Besselink

Wetsartikelen: 7:900 BW en