

RECHTSPRAAK

## werknemer/ABN AMRO Bank N.V.

***Werkgever en werknemer hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten, waarmee de arbeidsovereenkomst per 1 september 2015 is geëindigd. Er is geen sprake van dwaling noch van misbruik van omstandigheden. Beëindigingsovereenkomst blijft in stand. Finale kwijting verleend.***

### *Feiten*

Op 1 februari 2007 is werknemer bij ABN in dienst getreden. Werknemer heeft bij ABN een hypotheek afgesloten, waarbij hij op de te betalen rente een personeelskorting van € 200 netto per maand kreeg. Per 17 september 2014 is werknemer ziek gemeld. Op 5 december 2014 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werknemer arbeidsongeschikt was. Werknemer was van mening dat hij volledig arbeidsgeschikt was en zag het nut van een vervolgspraak met de bedrijfsarts niet in. Werknemer heeft laten weten zijn eigen werkzaamheden niet meer te willen verrichten, aldus het werkhervattingsadvies. Werknemer is op 6 december 2014 op eigen verzoek beter gemeld. Hij is opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, maar heeft hieraan geen gevolg gegeven. In de terugkoppeling van 20 maart 2015 heeft de bedrijfsarts opnieuw laten weten dat hij werknemer arbeidsongeschikt achtte. Volgens werknemer zelf was (opnieuw) geen sprake van medische problematiek. Bij brief van 11 mei 2015 heeft ABN werknemer geschreven dat zij de ontstane situatie, waarin werknemer niet meewerkte aan het vaststellen van de mate van zijn arbeidsongeschiktheid en de adviezen van de bedrijfsarts negeerde, niet kon laten voortbestaan. ABN heeft werknemer in de brief met klem verzocht juridische bijstand te zoeken, ook in het kader van een eventuele beëindigingsregeling. Op 29 juni 2015 is de beëindigingsovereenkomst getekend, waarmee de arbeidsovereenkomst per 1 september 2015 is beëindigd. Thans stelt werknemer dat hij heeft gedwaald dan wel dat ABN misbruik van de omstandigheden heeft gemaakt door hem, terwijl hij arbeidsongeschikt was, een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en hem onder druk te zetten om te tekenen. ABN heeft hem bovendien nooit gewaarschuwd voor de financiële gevolgen van de beëindiging: de opheffing van de personeelscondities op bankdiensten.

### *Oordeel*

De tussen partijen op 29 juni 2015 gesloten beëindigingsovereenkomst is te kwalificeren als een vaststellingsovereenkomst ex artikel 7:900 BW.

### *Dwaling*

De kantonrechter begrijpt dat waar werknemer stelt dat ABN hem niet heeft geïnformeerd over de gevolgen die de beëindigingsovereenkomst had voor de personeelskorting op de hypotheekrente, hij zich beroept op dwaling. Deze stelling kan echter geen stand houden. In artikel 3.6 van de vaststellingsovereenkomst is immers in duidelijke en niet voor meerdere uitleg vatbare bewoordingen bepaald dat de personeelscondities vervallen met ingang van de beëindigingsdatum en voorts welke stappen werknemer moet nemen om te zorgen dat de personeelscondities worden omgezet naar cliëntencondities en wat de consequenties zijn wanneer dit niet (tijdig) gebeurt. Werknemer is hiermee akkoord gegaan, terwijl hij werd bijgestaan door een juridisch gemachtigde. Onder die omstandigheden mocht ABN erop vertrouwen dat werknemer wist waarmee hij akkoord ging en dat hij voldoende was voorgelicht over de gevolgen daarvan. Dat ABN niet expliciet in de vaststellingsovereenkomst heeft laten opnemen dat het SP niet gold, maakt dat niet anders. Dit geldt te meer nu artikel 3.6 van de vaststellingsovereenkomst duidelijk bepaalt dat de personeelscondities komen te vervallen. Voor zover werknemer dit niet heeft begrepen kan dat niet aan ABN worden tegengeworpen, hooguit aan zijn gemachtigde. Tot slot is gesteld noch gebleken dat ABN inlichtingen heeft gegeven die bij werknemer tot een verkeerde voorstelling van zaken hebben geleid.

#### *Misbruik van omstandigheden*

Het beroep op misbruik van omstandigheden kan evenmin slagen. Voldoende staat vast dat ABN werknemer de tijd en de gelegenheid heeft gegeven zich te beraden op de stappen die hij wilde nemen en hem heeft gewaarschuwd voor de gevolgen van die stappen. Niet kan worden vastgesteld dat ABN overhaast te werk is gegaan en uit de feiten volgt evenmin dat ABN werknemer onder druk heeft gezet. Conclusie is dat geen grond bestaat om de vaststellingsovereenkomst (partieel) te vernietigen, zodat deze in stand blijft.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-10-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2017:7587

**Zaaknummer:** 5665122 CV EXPL 17-2143

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** J. Kouvarnta en L.H. van de Kar

**Wetsartikelen:** 7:900 BW en 7:670b BW