

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 1981 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 zogenaamde 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 versoerd worden. NAM heeft in november 2015 medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan een van de informatiesessies over de Shell pensioenregeling die op diverse NAM-locaties zouden worden gehouden. Werknemer heeft aan een van die sessies deelgenomen. Op 11 februari 2016 heeft werknemer 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. In een e-mailbericht van 7 april 2016 aan werknemer heeft zijn leidinggevende hem geïnformeerd over ‘roerige tijden’ nadat op 4 april 2016 via een, bij het bericht gevoegde, e-mail van X bekend werd dat de aandeelhouders investeringsbeperkingen voorzien in 2017 en 2018. De leidinggevende schrijft aan werknemer onder meer: “Afhankelijk van het plan waar men mee komt, moeten we denk ik even goed in de gaten houden hoe jij er het beste mee weg komt. Stel dat er nog wel een LOR regeling aangeboden wordt.” 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 12 april 2016 per e-mail zijn belangstelling voor deelname aan de SVS-regeling kenbaar gemaakt en op 15 april 2016 heeft hij een mail gestuurd naar de project manager Land Projects en zijn teamleider. Per e-mail van 18 april 2016 heeft de projectmanager hierop namens NAM afwijzend gereageerd. 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 vast staat en bekend is gemaakt binnen de organisatie. In hoger beroep betoogt werknemer onder meer dat de centrale vraag daarmee te beperkt is opgevat. Ook voert werknemer aan dat hij ervan mocht uitgaan, gelet op de uitlatingen van NAM dat de inkrimping in 2016 alleen door natuurlijk verloop zou plaatsvinden, dat er geen situaties van vertrek met een LOR-vergoeding zouden zijn. Werknemer vindt dat in zijn geval sprake is van dezelfde situatie als de situatie die aan de orde was in de uitspraak van Hof Amsterdam van 29 september 2020 (ECLI:NL:GHAMS:2020:2561). 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 11 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. 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. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd ter onderbouwing van zijn standpunt dat NAM hem voorafgaand aan 11 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.

Nadere stukken

NAM heeft werknemer al diverse malen gevraagde 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:2022:6966

Zaaknummer: 200.292.953/01

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