

## RECHTSPRAAK

***Uitleg vaststellingsovereenkomst. Finale kwijtingsbeding. Op grond van de vaststellingsovereenkomst en de uitleg van het finale kwijtingsbeding heeft en had werknemer niets meer te vorderen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst.****Feiten*

De 'Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels' is een internationale vakbond die zich bezighoudt met professionele voetballers. Fifpro Holding B.V. (hierna: Fifpro) is de in Nederland gevestigde moedermaatschappij waaronder in totaal 65 over de hele wereld actief zijnde spelersvakbonden vallen. Werknemer is op 1 februari 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Fifpro. Laatstelijk was hij Director Legal Department. Op 6 maart 2018 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op 15 april 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 12 april 2021 was de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte van 104 weken verstreken en heeft het UWV een WIA-uitkering toegekend op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid. Op 5 mei 2022 heeft Fifpro werknemer bericht dat op 28 mei 2022 de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden zal eindigen. Tot het einde van het dienstverband heeft Fifpro het salaris aan werknemer voldaan. Bij vonnis van 16 juni 2021 (8968369 \ CV EXPL 21-235) heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer ondanks latere ziekmelding gebonden is aan een afspraak in de vaststellingsovereenkomst waarin staat dat hij voor 20 uur per week levensloopverlof opneemt. Werknemer bereikt op 13 december 2022 zijn AOW-leeftijd. Werknemer verzoekt onder meer een transitie- en schadevergoeding.

*Oordeel*

Het gaat om de vraag of Fifpro een transitievergoeding en/of schadevergoeding verschuldigd is aan werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit niet het geval. De aanhef van de vaststellingsovereenkomst vermeldt dat de overeenkomst is bedoeld om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij partijen uitgebreid van gedachten hebben gewisseld over de voorwaarden waaronder dit zal gebeuren. In aanvulling hierop bepaalt artikel 13 van de vaststellingsovereenkomst dat partijen na de uitvoering van de verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst elkaar over en weer algehele kwijting verlenen en niets meer van elkaar te vorderen hebben noch uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, noch uit hoofde van de beëindiging daarvan of anderszins. Partijen zijn in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 31 december 2021 zou worden beëindigd zonder toekenning van een transitievergoeding of enige andere

(schade)vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat uit de opgenomen passages en meer specifiek artikel 13 van de vaststellingsovereenkomst, voldoende duidelijk en ondubbelzinnig blijkt dat partijen hebben beoogd een algehele en finale regeling te treffen van alle mogelijke tussen partijen bestaande en toekomstige geschillen. Met deze formulering hebben partijen beoogd om iedere hernieuwde discussie over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten en werknemer moet dit ook zo begrepen hebben. De kantonrechter concludeert dat werknemer een weloverwogen keuze heeft gemaakt om de vaststellingsovereenkomst te tekenen. Gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer voldoende tijd gehad – mede gelet op de wettelijke bedenktijd – voor reflectie en het inwinnen van juridisch advies. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer juridisch is onderlegd en deskundig is op het gebied van het arbeids- en socialezekerheidsrecht en hij zich de gevolgen van het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst heeft moeten realiseren. Dat werknemer na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst ziek is geworden en nadien de Compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid tot stand is gekomen, maken vorenstaande niet anders. De conclusie is dat op grond van de vaststellingsovereenkomst en de uitleg van het finalekwijtingsbeding werknemer niets meer te vorderen heeft en had uit hoofde van de arbeidsovereenkomst of uit welke andere hoofde dan ook. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer daarom af.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 01-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:10250

**Zaaknummer:** 10052252 AO VERZ 22 86

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** B.O. Eschweiler

**Wetsartikelen:** 7:900 BW