

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2020-0533. Partijen hebben een VSO gesloten in het kader van een reorganisatie. Werknemer vindt dat hij ten onrechte niet is herplaatst in een uitwisselbare functie. Zijn vorderingen worden ook in hoger beroep afgewezen, vanwege de VSO en de finale kwijting die daarin is verleend.

Feiten

Werknemer was van 1 november 1999 tot 1 oktober 2018 in dienst bij NN Personeel B.V. (hierna: NN). De arbeidsovereenkomst is in verband met een reorganisatie bij NN met wederzijds goedvinden beëindigd, waarna aan werknemer de hem op basis van een sociaal plan toekomstige ontslagvergoeding is betaald. Werknemer neemt daarmee alsnog geen genoegen en maakt aanspraak op, kort gezegd, schadevergoeding wegens een toerekenbare tekortkoming van, dan wel handelen in strijd met goed werkgeverschap door NN. Daartoe stelt hij dat NN hem ten onrechte eenzijdig de werkzaamheden behorende bij zijn functie heeft ontnomen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer afgewezen.

Oordeel

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter en oordeelt daartoe als volgt. Het hof stelt voorop dat het oordeel van de kantonrechter dat de zaak wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure, niet meer ter discussie kan staan. Werknemer betoogt dat NN hem per 1 mei 2018 de bedongen werkzaamheden eenzijdig heeft ontnomen en daardoor tekortgeschoten is in haar kernverplichting hem in staat te stellen de bedongen werkzaamheden te verrichten. Volgens werknemer zijn de tussen partijen overeengekomen werkzaamheden per 1 mei 2018 niet komen te vervallen maar is de oude functie van werknemer uitwisselbaar met een nieuw gecreëerde functie, althans had hij, al dan niet met behulp van scholing, kunnen worden herplaatst in een (of de) nieuwe functie. NN heeft hem onvoldoende geïnformeerd en/of onvoldoende scholing aangeboden. Als de beëindigingsovereenkomst kan worden aangemerkt als vaststellingsovereenkomst, zoals de kantonrechter heeft geoordeeld, zijn de bijzondere bepalingen van titel 15 van Boek 7 BW van toepassing. In artikel 34 van de beëindigingsovereenkomst is met zoveel woorden vermeld dat de overeenkomst een vaststellingsovereenkomst is. Deze tekst is op zichzelf helder en daarmee wordt tot uitdrukking gebracht dat beide partijen zich binden aan een afspraak ter zake van de beëindiging en/of de voorkoming van een onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen geldt. Een uitleg op basis van de *Haviltex*-norm (dus: overeenkomstig de zin die

partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijze aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien van elkaar mochten verwachten) leidt niet tot een andere slotsom. NN heeft aangevoerd dat partijen de beëindigingsovereenkomst zijn aangegaan ter voorkoming van onzekerheid en geschil over alle rechten, verplichtingen en (geschil)punten die met het dienstverband en de beëindiging daarvan samenhangen. Dat is naar het oordeel van het hof juist. Omdat een vaststellingsovereenkomst strekt tot beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of een geschil, waaraan partijen zijn gebonden, dient het beroep op dwaling van werknemer met terughoudendheid te worden beoordeeld: partijen kunnen in beginsel geen beroep doen op dwaling over hetgeen waarover juist onzekerheid bestond. Aan de voorwaarden voor een geslaagd beroep op dwaling door werknemer is niet voldaan. Gelet op het voorgaande falen de grieven van werknemer in zoverre. De bestreden vonnissen zullen worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1033

Zaaknummer: 200.300.587/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.T. Nijhuis en A.M.A. Verscheure

Advocaten: M.A.M. Lem, C.I. Gofferjé en A.R. van Ooijen-Blokzijl

Wetsartikelen: 7:686 BW