

The end, of toch niet?

MICHELLE MAAIJEN

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg een beëindiging van de arbeidsovereenkomst afspreken, zonder tussenkomst van de rechter. De afspraken over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst zal eindigen, worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Let bij het opstellen daarvan wel op een aantal zaken, opdat er geen losse eindjes ontstaan.

Beëindiging van een geschil

Bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst is het van belang eerste te bedenken of de situatie zoals die zich voordoet, zich wel leent voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. De wet schrijft namelijk voor dat een vaststellingsovereenkomst kan worden gesloten 'ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil' tussen twee partijen (art. 7:900 BW). Meestal zal aan dit criterium worden voldaan. Er zijn echter situaties denkbaar, waarin het sluiten van een vaststellingsovereenkomst niet aan de wettelijke eisen voldoet. Dit is met name het geval wanneer in de vaststellingsovereenkomst een afspraak wordt gemaakt die in strijd is met dwingend recht. Art. 7:902 BW bepaalt namelijk dat een vaststelling ter beëindiging van onzekerheid of geschil ook geldig is als zij in strijd mocht blijken met dwingend recht. De Hoge Raad heeft in 2015 echter bepaald dat dit niet voor alle situaties geldt. Het afwijken van dwingend recht in een vaststellingsovereenkomst mag namelijk alleen in het geval er sprake is van een reeds bestaand geschil tussen partijen, niet ter beëindiging van een mogelijk toekomstig geschil. De casus die ten grondslag lag aan deze uitspraak van de Hoge Raad is als volgt.

Bestaand of toekomstig geschil?

Een werkgever en werknemer hebben drie aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met elkaar gesloten. Vervolgens gaan ze een vierde arbeidsovereenkomst aan, waarbij tegelijkertijd een vaststellingsovereenkomst is overeengekomen. In die vaststellingsovereenkomst hebben werkgever en werknemer afgesproken dat de vierde arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd, op 1 januari 2012 met wederzijds goedvinden eindigt. Hiermee hebben partijen eigenlijk een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, hetgeen in strijd is met de ketenregeling, die destijds een maximum van drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten inhield. De werknemer stelt zich vervolgens (onder andere) op het standpunt dat de vaststellingsovereenkomst is gesloten in strijd met dwingend recht, namelijk in strijd met de ketenregeling van art. 7:668a BW (oud).

De Hoge Raad oordeelt uiteindelijk dat een vaststellingsovereenkomst alleen dan in strijd mag zijn met dwingend recht, als zij strekt ter beëindiging van een reeds bestaand geschil, en niet ter voorkoming daarvan. Indien dit wel mogelijk zou zijn, zou dit betekenen dat met het sluiten van een vaststellingsovereenkomst de werking van dwingend recht op voorhand kan worden uitgesloten. Daarmee zou het dwingende karakter van de bepaling op ontoelaatbare wijze worden ondermijnd. In dit geval zou de bescherming van de dwingendrechtelijke bepaling van de ketenregeling tegen 'draaideurconstructies' geen enkel effect meer hebben indien partijen met het sluiten van een vaststellingsovereenkomst de werking daarvan kunnen omzeilen.

Finale kwijting

Wanneer partijen zich ervan verzekerd hebben dat het geschil dat zich tussen hen voordoet zich leent voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, zullen zij vaak in de vaststellingsovereenkomst een finalekwijtingsbeding opnemen. In dit beding spreken ze af dat zij verklaren over en weer niets meer van elkaar te vorderen te hebben en dat alle geschilpunten tussen hen zijn besproken en worden afgewikkeld in de vaststellingsovereenkomst. Zowel de werkgever als de werknemer willen de zekerheid hebben dat zij na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, ook écht niets meer van elkaar kunnen vorderen. Toch zijn er situaties denkbaar waarin ondanks het opnemen van een finalekwijtingsbeding, de ene partij toch nog succesvol iets kan vorderen van de andere partij, ook al is de vaststellingsovereenkomst al gesloten.

Fraude achteraf ontdekt

Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelde recent over een werkgever en werknemer die een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten, waarbij de werkgever er na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst achter kwam dat de werknemer tijdens zijn dienstverband heel veel geld had verduisterd. De werkgever is vervolgens een rechtszaak gestart om dat geld terug te krijgen, alsmede de beëindigingsvergoeding die was overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst. De werknemer beriep zich op het finalekwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst

en stelde zich op het standpunt dat de vorderingen van de werkgever daarom niet konden worden toegewezen. Volgens het hof had het in de vaststellingsovereenkomst opgenomen finalekwijtingsbeding betrekking op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op alle tussen de partijen reeds bestaande geschilpunten. Daaronder valt, zo oordeelt het hof, niet de pas na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst ontdekte fraude gepleegd door de werknemer. Door de werknemer is ook niet gesteld en bewezen dat ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst al een geschilpunt tussen hen bestond over de door hem gepleegde fraude. De vaststellingsovereenkomst was gesloten omdat de werknemer onvoldoende functioneerde. Dit was ook de aanleiding voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De conclusie van het hof is dan ook dat werknemer met betrekking tot de vorderingen inzake de later geconstateerde fraude zich niet kan beroepen op het finalekwijtingsbeding. Voor zover mogelijk is het dus van belang om alle geschilpunten voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst op te lossen en mee te nemen in de vaststellingsovereenkomst.

Wat is afgesproken?

Tot slot is het van groot belang om de afspraken ook goed en duidelijk op te schrijven in de vaststellingsovereenkomst. Gebeurt dit niet dan kan dit later tot discussie leiden.

In een zaak voor Rechtbank Amsterdam moest de rechter oordelen over de vraag wat de partijen hadden afgesproken over de bonusaanspraken van de werknemer. In de vaststellingsovereenkomst was het volgende vermeld: 'Employee's Long Term Incentive Awards will remain intact and will be paid out as scheduled (...)'. In het bonusplan van de werkgever was opgenomen dat een werknemer nog in dienst moest zijn, om aanspraak te kunnen maken op een bonus. Op enig moment ontstond er recht op een bonus, maar de werknemer was toen al uit dienst. Hij stelde zich op het standpunt dat uit de afspraak in de vaststellingsovereenkomst volgt dat zijn bonusaanspraak intact is gebleven. De werkgever stelde daarentegen dat de bonusafspraken inclusief de voorwaarde dat de werknemer nog in dienst moest zijn op de datum dat de bonusaanspraak ontstond, intact was gebleven.

Haviltex-criterium

In dit geval moest de rechter op basis van het Haviltex-criterium uitleggen wat de partijen nu eigenlijk bedoeld hadden

overeen te komen bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst. Daarbij was niet alleen de taalkundige uitleg van de afspraak van belang, maar ook hetgeen partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan de bepaling mochten toekennen en wat zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. De rechter concludeerde uiteindelijk dat het standpunt van de werknemer juist was en dat hij nog aanspraak had op uitbetaling van de bonus.

Conclusie

Bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst kan een hoop misgaan, als gevolg waarvan partijen toch nog met 'losse eindjes' worden geconfronteerd, terwijl zij dachten hun arbeidsrelatie definitief te hebben beëindigd. Het is daarom van belang bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst de volgende vragen te beantwoorden:

- ▶ Is een vaststellingsovereenkomst wel mogelijk? Is een afspraak in strijd met dwingend recht, dan kan dit alleen als dit betrekking heeft op een reeds bestaand geschil.
- ▶ Zijn alle bestaande geschilpunten voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst besproken zodat ze onder het finalekwijtingsbeding vallen? Let op: feiten en omstandigheden die pas bekend worden na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, vallen mogelijk niet onder het finale kwijtingsbeding.
- ▶ Zijn de afspraken duidelijk opgeschreven? Voorkom dat er een rechter aan te pas moet komen om uit te leggen wat partijen nu eigenlijk bedoeld hebben.

Bronnen

Wet: art. 7:900 BW, art. 7:902 BW

Jurisprudentie: HR 09-01-2015, 13/05569 (ECLI:NL:HR:2015:39), Hof Arnhem-Leeuwarden 14-08-2018, 200.225.173/01 (ECLI:NL:GHARL:2018:7327), Rb. Amsterdam (niet gepubliceerd)



Over de auteur



mr. M. Maaijen
Pallas Advocaten, www.pallasadvocaten.nl