

Hoezo herstel van dienstverband? We hadden toch een vaststellings- overeenkomst gesloten!

Het gebeurt regelmatig. Werkgever en werknemer hebben een conflict gekregen vanwege het functioneren van de werknemer en komen tot de conclusie dat het beter is om afscheid van elkaar te nemen. Partijen kiezen ervoor om elkaar niet te gaan bevechten bij de kantonrechter, maar komen een vaststellingsovereenkomst overeen waarin de voorwaarden worden opgenomen voor deze beëindiging. Eind goed al goed, zou je zeggen. Maar is dat in alle gevallen zo, of moet je toch nog rekening houden met sommige risico's?

In een vaststellingsovereenkomst is vrijwel altijd de standaardbepaling opgenomen dat partijen zich over en weer niet negatief zullen uitlaten over elkaar. Vaak wordt gedacht dat dit een 'wassen neus' is en dat overtreding hiervan door een negatieve uitlating over de werknemer niet zoveel kwaad kan.

Een recentelijke uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden laat echter zien dat deze bepaling zeker geen 'wassen neus' is en wel degelijk serieus moet worden genomen. Het Gerechtshof heeft beslist dat de vaststellingsovereenkomst die tussen een werkgever en een werknemer was gesloten wordt ontbonden, omdat de werkgever zich negatief over de werknemer had uitgelaten terwijl dit in de beëindigingsovereenkomst was verboden. Dit kostte de werkgever bijna € 300.000,-. Wat was het geval?

De loslippige werkgever

De werknemer was werkzaam als psychiater en er waren veel klachten over de manier waarop hij zijn werkzaamheden uitoefende. Deze klachten kwamen van patiënten en van medewerkers. Uiteindelijk bleken de klachten zodanig dat werkgever de beslissing heeft genomen om afscheid te nemen van

de werknemer. Na lange onderhandelingen hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin werd afgesproken dat de arbeidsovereenkomst eindigde.

De gang van zaken binnen de kliniek waar de werknemer werkzaam was, was zo zorgwekkend dat hierover een documentaire werd gemaakt door een televisieomroep. In deze documentaire werden misstanden uitgebreid besproken en dat de werknemer hierin een grote rol speelde. De voormalige werkgever heeft voorafgaand aan de uitzending gereageerd richting de omroep die de documentaire uitzond en daarbij aangegeven dat hetgeen in de reportage werd getoond (inclusief de rol van de werknemer), gelijk is aan wat zij zelf ook had geconstateerd en dat de betreffende werknemer gezien zijn grote rol bij de problemen was ontheven van zijn taken. Het staat dan ook voldoende vast dat de werkgever zich negatief heeft uitgelaten over de werknemer.

De werknemer was er ondertussen in geslaagd om een nieuwe werkgever te vinden. In de arbeidsovereenkomst met deze werkgever was een proeftijd opgenomen. Omdat de documentaire veel stof deed opwaaien, werd hiermee binnen de organisatie van de nieuwe werkgever bekend hoe

werd gesproken over de werknemer. Dit was reden voor de nieuwe werkgever om de arbeidsovereenkomst in de proeftijd te beëindigen.

Ontbinding beëindigingsovereenkomst

De werknemer heeft hierop aan de werkgever gemeld dat hij de vaststellingsovereenkomst ontbond, vanwege het feit dat de werkgever zich niet had gehouden aan haar verplichtingen uit die overeenkomst, te weten het beding om zich niet negatief over elkaar uit te laten. Werknemer heeft zich daarnaast ook per direct beschikbaar gehouden voor het verrichten van zijn werk met ingang van de datum waarop hij de vaststellingsovereenkomst heeft ontbonden, omdat door de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst geen einde zou zijn gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Die was immers beëindigd door middel van de vaststellingsovereenkomst.

De werkgever is niet ingegaan op de eisen van de werknemer en heeft hem (uiteraard) niet toegelaten tot het werk. Werknemer heeft hierna in een procedure om loondoorbetaling gevorderd en de werkgever heeft daarbij de rechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden, voor zover deze nog zou bestaan. Zonder nu in te gaan op de precieze juridische onderbouwing, kwam het oordeel van het Gerechtshof erop neer dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding moest betalen van ongeveer € 300.000,-. Een hele dure les voor de werkgever om niet te zwijgen, terwijl dat wel was afgesproken.

Maar betekent dit nu dat iedere overtreding van een bepaling in de vaststellingsovereenkomst direct (grote) gevolgen heeft voor degene die dat doet? Ik kan u geruststellen: nee dat betekent dit niet. Maar wat betekent het wel en wanneer gaat dit een rol spelen?

Allereerst moet voor ontbinding van de vaststellingsovereenkomst wel sprake zijn van een zodanige tekortkoming van de overeenkomst dat deze een ontbinding rechtvaardigt. In de kwestie bij het Gerechtshof was dit overduidelijk het geval. De werkgever heeft de werknemer op nationale televisie volledig afgebrand en dit had ook grote (financiële) gevolgen voor de werknemer. Daarmee staat wel vast dat aan deze voorwaarde is voldaan en hoefde er ook geen discussie meer te volgen over de vraag of sprake was van 'negatief uitlaten'. En omdat de werkgever zich in het openbaar had uitgelaten was het voor de werknemer ook geen enkel probleem om hiervan bewijs te leveren.

In het algemeen zal dit echter niet direct aan de orde zijn als in een gesprek met een derde wordt gesproken over het waarom van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Allereerst zal de werknemer hiervan überhaupt wetenschap moeten hebben en zal hij moeten bewijzen dat sprake is geweest van een 'negatief uitlaten'. Dat zal alleen het geval kunnen zijn als uw gesprekspartner dit meedeelt aan de werknemer.

Daarnaast zal dit ook niet direct (grote) gevolgen hebben voor de werknemer. Dat wordt natuurlijk anders als dit wordt gemeld aan een mogelijke toekomstige werkgever en er komt vast te staan dat geen nieuwe arbeidsovereenkomst

wordt aangegaan vanwege deze mededeling van de werkgever. Ook daarbij geldt dat de bewijslast wel altijd ligt bij degene die stelt dat de ander zich negatief heeft uitgelaten.

Hoewel het dus niet zo is dat standaard grote gevolgen zijn verbonden aan het overtreden van een bepaling in de vaststellingsovereenkomst, is het van groot belang dat als u in een beëindigingsovereenkomst afsprekt dat u en de werknemer zich niet negatief over elkaar uitlaten, u dat ook daadwerkelijk niet doet. En of de werknemer in het gelijk wordt gesteld of niet, u wilt ook niet weer geconfronteerd worden met de werknemer en met eventuele kosten die u moet maken in een eventuele juridische procedure. Voorkomen is immers beter dan genezen!

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor advies over en het laten opstellen van een vaststellingsovereenkomst, kunt u terecht bij Peelland Advocaten (www.peellandadvocaten.nl), gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Erik Jansen
Advocaat

