

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Finale kwijting bij een ontslag met wederzijds goedvinden

**Beëindiging van de arbeidsrelatie met wederzijds goedvinden is een elegante manier om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hierbij sluit u met de werknemer een vaststellingsovereenkomst waarin de voorwaarden van de beëindiging worden vastgelegd. Een belangrijk onderdeel is de bepaling over finale kwijting. Wat houdt die bepaling precies in en geeft deze wel de zekerheid die partijen ermee denken af te spreken?**

De bepaling over finale kwijting is vaak een standaardonderdeel van de vaststellingsovereenkomst. Met de finale kwijting wordt geregeld dat partijen, na uitvoering van de afspraken in de vaststellingsovereenkomst, geen aanspraken en vorderingen meer hebben richting elkaar. De partijen doen afstand van toekomstige vorderingsrechten; de wegen van de partijen scheiden definitief. Er kunnen in het beding ook bepaalde onderwerpen worden uitgesloten, als dat nodig is vanwege een specifieke situatie. Dus: eind goed, al goed... Of toch niet?

### Discussie

Zelfs met een finale kwijting ontstaat er soms later alsnog discussie over bepaalde onderwerpen. Meestal gaat het dan om onderwerpen waar geen of onduidelijke afspraken over gemaakt zijn. Een werknemer is bijvoorbeeld van mening dat de werkgever de bonusregeling verkeerd heeft uitgelegd, of de werkgever en werknemer raken in discussie over de toepassing van een concurrentiebeding. Als er discussie is over specifieke zaken, is de reikwijdte van het overeengekomen finaal kwijtingsbeding van belang bij het antwoord op de vraag of een vordering toch nog kans van slagen

heeft bij de rechter. De partijen moeten dan kijken naar de uitleg van het beding.

### Beoordelen

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat bij de uitleg van een finaal kwijtingsbeding het aankomt op *'de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan de kwijtingsbepaling mochten toekennen en wat zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten'*.

Een rechter zal verschillende relevante omstandigheden meenemen om de inhoud van de finale kwijting te beoordelen: de bedoeling van partijen, de (mogelijke) kennis van partijen, de positie van de werknemer en het belang van de aanspraak. Ook de inhoud en de intensiteit van de onderhandelingen en het tijdsbestek waarbinnen de overeenkomst is gesloten, wegen mee.

### Handvatten

Eén van de redenen voor werkgevers om een vaststellingsovereenkomst te sluiten is zekerheid. Nadat de bedenktijd is verstreken, heeft u immers zekerheid dat de arbeidsrelatie op korte termijn eindigt. Uiteraard zit u dan niet nog te wachten op een mogelijke juridische procedure met de werknemer over een vordering, uitzonderlijke situaties daargelaten waarbij u misschien wel een vorderingsrecht wenst te behouden. Het is daarom verstandig om bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met een finaal kwijtingsbeding de volgende handvatten te gebruiken:

#### *Denk vooruit*

Besprek tijdens de onderhandelingen met de werknemer alle potentiële vorderingen

en leg deze vast in de tekst van de vaststellingsovereenkomst. Denk hierbij aan afspraken over beëindigingsvergoedingen, vakantiedagen, overwerkvergoedingen, bonussen, optierechten, pensioenregelingen en cao-aanspraken. Als er vergoedingen worden overeengekomen, verwijs dan niet enkel naar de aanspraak daarop, maar neem ook de hoogte van de vergoeding op in de vaststellingsovereenkomst. Ook afspraken over de auto van de zaak, laptop en mobiele telefoon zijn belangrijk om mee te nemen bij de finale kwijting.

#### *Maak afspraken over bedingen*

Maak specifieke afspraken over postcontractuele bedingen, zoals het geheimhoudingsbeding, concurrentiebeding en het relatiebeding. De rechtspraak oordeelt namelijk wisselend of deze bedingen hun werking behouden als er geen afspraken over de geldigheid van de bedingen zijn gemaakt in een vaststellingsovereenkomst met finale kwijting. Neem dus op in de vaststellingsovereenkomst of én welke postcontractuele bedingen geldig blijven na het dienstverband. Als u voorziet dat er discussie kan ontstaan over de uitleg van een beding, probeer dan de verduidelijking meteen in de vaststellingsovereenkomst vast te leggen. Dat scheelt later problemen.

#### *Benoem uitzonderingen*

Zijn er specifieke onderwerpen die buiten het finaal kwijtingsbeding moeten vallen, bijvoorbeeld omdat er over een bepaald onderwerp nog een rechtszaak loopt, dan doet u er goed aan dat expliciet op te nemen in de tekst. Is het juist de bedoeling dat die kwestie in het geheel wordt afge-

daan met het sluiten van de vaststellings-overeenkomst, dan neemt u die afspraak op in het beding. Wees zo concreet mogelijk. Dit specifieke punt kwam ook terug in een recente uitspraak (zie hiernaast).

#### *Schenk aandacht aan partijbedoeling*

Uit de rechtspraak volgt dat de partijbedoeling ook meeweegt bij een conflict over finale kwijting. In principe kunt u ervan uitgaan dat finale kwijting niet ziet op rechten en vorderingen waarvan de werkgever of werknemer het bestaan ten tijde van het aangaan van de vaststellingsovereenkomst niet kende (zie rechtsonder). Maar let er goed op dat (de advocaat van) de werknemer niet in het beding opneemt dat deze nog onbekende rechten en vorderingen wél onder de finale kwijting vallen. Maak de partijbedoeling kenbaar in het beding.

#### *Regel juridische bijstand*

Of een werknemer juridische bijstand heeft gekregen bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, kan invloed hebben. Zo was er een zaak waarin een werkgever zich succesvol op de finale kwijting kon beroepen toen een werknemer na ondertekening nog uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen vorderde, terwijl hierover niets was afgesproken. Er was onderhandeld over alle essentiële aspecten van het dienstverband, de werknemer was vrijgesteld van werk (waardoor de vakantiedagen in feite waren gebruikt) en hij had juridische bijstand gehad. Dit oordeel toont aan dat het verstandig is ervoor te zorgen dat de werknemer juridische bijstand krijgt bij het sluiten van de overeenkomst. Hierdoor stemt hij bewuster in met de afspraken en is een latere vordering minder kansrijk.

*Niels Koene en Alette de Groot, advocaten arbeidsrecht bij CMS, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, alette.degroot@cms-dsb.com, www.cms.law*

## Geen vordering meer in zaak over wangedrag

Een werknemer trad in januari 2024 met een vaststellingsovereenkomst uit dienst. In die overeenkomst verleenden de werknemer en haar werkgever elkaar finale kwijting voor al hun eventuele aanspraken op basis van het dienstverband en de beëindiging daarvan. Later diende de werknemer bij Rechtbank Rotterdam echter het verzoek in om de werkgever te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding vanwege ongewenst gedrag. Ook vroeg zij om een getuigenverhoor. De achtergrond hiervan was dat de leidinggevende van de werknemer, toen de vaststellingsovereenkomst al definitief was geworden, bereid bleek om over het ongewenst gedrag schriftelijk te verklaren. Maar de advocaat van de werknemer had in een e-mail al het voorstel gedaan de casus onder de finale kwijting te laten vallen. Het uitein-

delijke finaal kwijtingsbeding bevatte dan ook geen voorbehoud over de casus.

#### **Grondslag**

Dat de werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst niet wist dat haar leidinggevende bereid was om over de casus te verklaren, was naar het oordeel van de rechter geen nieuw feit dat kon leiden tot de conclusie dat de werknemer, ondanks de finale kwijting, nog een bedrag kon vorderen vanwege een onrechtmatige daad. Daarnaast oordeelde de rechter dat bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, geen grondslag bestaat voor een billijke vergoeding. De verzoeken van de werknemer werden daarom afgewezen.

*Rechtbank Rotterdam, 6 mei 2024, ECLI (verkort): 4266*

## Werkgever kan nog € 2 miljoen vorderen

Nadat een werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten, kwam aan het licht dat de werknemer had gefraudeerd. De schade voor de werkgever als gevolg van deze fraude bedroeg ruim € 2 miljoen. De vraag was of de aansprakelijkheid van de werknemer hiervoor onder de finale kwijting viel.

#### **Partijbedoeling**

Het gerechtshof oordeelde dat voor de beoordeling van de finale kwijting niet alleen naar de tekst van de vaststellingsovereenkomst gekeken moest worden, maar ook naar de partijbedoeling. Uit de tekst bleek niet dat de partijen een derge-

lijk geschil wilden voorkomen of beëindigen. Ook bleek niet dat de vermoedens van fraude vóór of tijdens het sluiten van de vaststellingsovereenkomst waren besproken, of dat dit een punt van discussie was voordat partijen tot ondertekening van de overeenkomst overgingen. Gerechtshof Amsterdam oordeelde daarom dat de werknemer er niet 'gerechtvaardigd op kon vertrouwen' dat de werkgever met de finale kwijting afstand wilde doen van zijn vorderingsrechten rondom fraude, zodat de werkgever wél de schade op de werknemer kon verhalen. *Gerechtshof Amsterdam, 8 mei 2018, ECLI (verkort): 1641*