



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Finale kwijting afspreken in de vaststellings-overeenkomst: hoe zeker ben je?

In veel gevallen wordt door een werkgever en een werknemer besloten om de arbeids-overeenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. De afspraken daarover worden in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst vastgelegd. Over het algemeen wordt finale kwijting verleend, dat betekent dat partijen afspreken dat over en weer niets meer te vorderen is. Kan een van de partijen hier dan nog op terugkomen? In de onderhavige zaak speelde deze vraag.

### Wat was er aan de hand?

In 2001 sluiten de heer X (hierna: 'werknemer') en Acision (hierna: 'werkgever') een arbeidsovereenkomst met elkaar. Werknemer is laatstelijk werkzaam in de functie Account Manager. In mei 2013 besluiten werkgever en werknemer de arbeidsrelatie te beëindigen met wederzijds goedvinden. Hiertoe sluiten ze een vaststellingsovereenkomst (hierna: 'VSO'). Werknemer stelt zich na het sluiten van de VSO op het standpunt dat hij door werkgever in de verkeerde salarisgroep was ingedeeld. Hij verrichtte naar zijn mening werkzaamheden als Account Director, maar werd betaald als Accountmanager. Het salaris dat hoort bij de functie van Account Director is een stuk hoger dan dat van Accountmanager. Werknemer maakt alsnog aanspraak op achterstallig salaris en legt zijn vordering voor aan de kantonrechter. Die wijst de vordering van werknemer af en overweegt daartoe, kort samengevat, dat werkgever en werknemer een VSO hebben gesloten en daarin finale kwijting hebben afgesproken. Deze finale kwijting staat toewijzing van de vordering van werknemer in de weg. Werknemer gaat tegen deze beslissing in hoger beroep bij het hof.

De bespreking van het arrest van het hof beperkt zich in deze bijdrage tot de vraag of het oordeel van de kantonrechter – dat de VSO in de weg staat aan de vordering – juist is.

De andere grieven van werknemer worden niet besproken.

### Beoordeling hof

Het hof stelt voorop dat de reikwijdte van de VSO ex art. 7:900 BW wordt bepaald aan de hand van de zogenaamde 'Haviltexnorm'.



## arbeidsrecht

Die houdt in dat bij de uitleg van een schriftelijke overeenkomst niet alleen gekeken moet worden naar de taalkundige betekenis van de tekst, maar ook naar wat partijen over en weer hebben verklaard en wat zij redelijkerwijs uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben mogen afleiden (Hoge Raad 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158).

Het draait om de gerechtvaardigde verwachtingen die partijen op grond van de omstandigheden van het geval over en weer mochten hebben. Bij het bepalen van die gerechtvaardigde verwachtingen kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en over welke rechtskennis partijen beschikken. Van belang kan zijn of partijen werden bijgestaan door (juridisch) deskundige raadslieden.

Het hof vervolgt dat in de VSO genoemde maandsalaris en functie uitgangspunt zijn van de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken. Dit moest ook werknemer duidelijk zijn. Het hof overweegt daarbij dat ook de afgesproken beëindigingsvergoeding is gebaseerd op dat salaris.

Tussen partijen staat vast dat werkgever werknemer in de gelegenheid heeft gesteld om juridisch advies in te winnen en daartoe budget heeft vrijgemaakt. Werknemer heeft ook daadwerkelijk juridisch advies ingewonnen. Werkgever mocht er daardoor van uitgaan dat werknemer in staat was de gevolgen van de ondertekening van de VSO te overzien.

Werknemer heeft voorafgaand aan de ondertekening van de VSO een correctie aangebracht ten aanzien van zijn functie. Werknemer wenste de titel van zijn functie te wijzigen van 'Account Manager' naar 'Account Director' omdat hij niet op een lager niveau elders wilde instappen. Maar door werknemer is niet ter sprake gebracht dat hij meende bovendien nog aanspraak te kunnen maken op een hoger salaris. Werknemer heeft niet mogen verwachten, en werkgever hoefde niet te begrijpen, dat verhoging van het salaris nog aan de orde was. Dit zeker nu een eventuele verhoging van het salaris zou hebben kunnen leiden tot een hogere beëindigingsvergoeding, hetgeen tussen werkgever en werknemer evenmin aan de orde is geweest.

Werkgever was niet gehouden werknemer erop te wijzen dat zijn salarisvordering zou komen te vervallen door het tekenen van de VSO, zeker nu het ruim geformuleerde finale kwijtingsbeding in de VSO voldoende duidelijk was: elke aanspraak over en weer zou vervallen.

Het beroep van werknemer op zijn gebrekkige Nederlandse taalkennis wordt door het hof verworpen. Het hof is van oordeel dat werknemer voldoende geïnformeerd is geweest en pas tot ondertekening van de VSO is overgegaan na daartoe verkregen juridisch advies.

### **Beslissing hof**

Het hoger beroep van werknemer wordt door het hof afgewezen.

**Vindplaats:** [ECLI:NL:GHARL:2015:3712](#)