

ECLI:NL: HR:2015:39

Hoge Raad, civiel recht, 9 januari 2015 (gepubliceerd op 9 januari 2015)

Vierde arbeidsovereenkomst gelijktijdig met vaststellingsovereenkomst niet zonder meer geldig

Vraag

Is een vaststellingsovereenkomst in strijd met dwingend rechtelijke bepalingen ter voorkoming van een toekomstig geschil over (on)bepaalde tijdscontract geldig?

Feiten

Werknemer (geboren 1950) is op 18 augustus 2008 in dienst getreden bij Yacht Builders B.V. (hierna: werkgever), in de functie Projectleader Shipbuilding Production. De cao Metalekto is van toepassing.

Na drie tijdelijke contracten zijn partijen een vierde contract overeengekomen waarin het navolgende is opgenomen. De vierde arbeidsovereenkomst is een overeenkomst van onbepaalde tijd, maar werkgever heeft werknemer meegedeeld dat dit contract slechts wordt aangegaan indien op *voorhand* duidelijkheid zal ontstaan over de datum van beëindiging van het dienstverband. Opgemerkt is dat werknemer zich hiertegen heeft verzet, maar zich heeft gerealiseerd dat alleen onder deze voorwaarde de verlening van het contract tot stand kon komen. Partijen hebben in de overeenkomst verklaard dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met wederzijds goedvinden per 1 januari 2012 wordt beëindigd.

Werknemer stelt in het geding dat de vaststellingsovereenkomst tegen zijn wil is afgedwongen en dat de overeenkomst nietig is wegens strijd met de ketenregeling (art. 7:668a BW). Hij eist een verklaring voor recht dat de vaststellingsovereenkomst nietig is en veroordeling tot betaling van loon tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. De werkgever heeft in reconventie een verklaring voor recht gevorderd dat de overeenkomst per 1 januari 2012 is geëindigd.

Het gerechtshof 's-Hertogenbosch oordeelt dat de ketenregeling niet van toepassing is, omdat tussen partijen vaststaat dat de vierde arbeidsovereenkomst een onbepaalde duur heeft. Volgens het hof is de vaststellingsovereenkomst tussen partijen gesloten *ter voorkoming* van een (toekomstige) onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen partijen rechtens geldt. Voor zover al sprake zou zijn van strijd met dwingend recht, is de overeenkomst toch geldig. Immers, een vaststellingsovereenkomst is ook geldig indien zij in strijd is met dwingend recht, tenzij zij tevens naar inhoud of strekking in strijd komt met de openbare orde of de goede zeden. Het hof wijst de vorderingen van de werknemer dus af en verklaart voor recht dat de overeenkomst per 1 januari 2012 geëindigd is.

Werknemer heeft tegen de uitspraak cassatie ingesteld.

Uitspraak

De Hoge Raad oordeelt dat het hof een onjuiste rechtsopvatting hanteert m.b.t. het oordeel of partijen een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd zijn overeengekomen. Het hof heeft ten onrechte slechts acht geslagen op de bewoordingen in de arbeidsovereenkomst en niet gekeken naar alle omstandigheden van het geval. In deze zaak is in het bijzonder van belang de samenhang met de schriftelijke vierde overeenkomst en de vaststellingsovereenkomst. Het hof heeft het bestaan van deze samenhang miskent door haar oordeel dat partijen een onbepaalde tijdscontract hebben gesloten en dat de vaststellingsovereenkomst aan de onbepaalde duur niets kan afdoen.

Ook in het oordeel van het hof dat een vaststellingsovereenkomst in strijd mag zijn met dwingend recht ligt een onjuiste rechtsopvatting besloten. Weliswaar kan rechtsgeldig een vaststellingsovereenkomst worden gesloten ter voorkoming van een toekomstig geschil maar brengt art. 7:902 BW mee dat de vaststelling *alleen dan in strijd mag komen met dwingend recht* indien deze strekt *ter beëindiging van een reeds bestaand geschil*. En dus niet ter voorkoming daarvan. Anders zou dwingend recht op voorhand uitgesloten kunnen worden. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het hof en verwijst het geding naar het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden ter verdere behandeling.