



Rechtbank Midden-Nederland, Utrecht

Kort geding, 527818 kg za 21-542

Zitting: donderdag 18 november te 14.30 uur

#### SPREEKAANTEKENINGEN

1. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid  
**FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING ("FNV")**  
gevestigd te Utrecht  
eiser  
advocaten: mr. E.E.P. Gosling-Verheijen en mr. A.M.  
Dielemans- Buiteman

2. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid  
**VAKVERENIGING VOOR MACHINISTEN EN  
CONDUCTEURS ("VVMC")**  
gevestigd te Tilburg  
eiser  
advocaat: mr. M.J.M.F. van Rooy

tegen:

de naamloze vennootschap **N.V. NEDERLANDSE  
SPOORWEGEN ("NS")**  
gevestigd te Utrecht  
gedaagde  
advocaten: mr. P. Vestering en mr. P. Disseldorp

Edelachtbare Vrouwe,

#### INLEIDING

1. FNV en VVMC, hierna gezamenlijk te noemen 'de vakbonden', hebben dit kort geding aangespannen om een einde te maken aan de gangbare praktijk binnen NS om werknemers (onder wie leden van de vakbonden) vaststellingsovereenkomsten aan te bieden op basis van collectief gemaakte afspraken, terwijl over een drietal cao-bepalingen tussen de cao-sluitende

partijen een verschil van mening bestaat. Hierdoor is onder werknemers van NS veel onrust en onduidelijkheid ontstaan over hun rechtspositie bij het wel/niet aangaan van vaststellingsovereenkomsten ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. De vakbonden menen dat hiervoor een oplossing binnen handbereik ligt, in de vorm van een toevoeging van een in omvang beperkt voorbehoud in het finaal kwijtingsbeding in de (standaard) door NS gebruikte vaststellingsovereenkomst. Een oplossing die voor alle partijen alleszins redelijk is, recht doet aan de collectieve afspraken en voor NS praktisch uitvoerbaar is. De vakbonden zien niet in waarom NS zich halsstarrig tegen deze oplossing verzet. Dit zal hierna verder worden toegelicht.

2. De vakbonden benadrukken dat de zaak die vandaag voorligt niet gaat over de inhoudelijke beoordeling van de verschillende uitlegswijzen van drie cao-bepalingen, zoals NS erkent in haar conclusie van antwoord. Die uitleggeschillen zijn inmiddels voorgelegd aan de bodemrechter.
3. Waar het in deze zaak om gaat is dat cao-partijen collectieve afspraken hebben gemaakt en dat partijen deze afspraken dienen na te leven. Dat de cao-sluitende partijen inmiddels van mening verschillen over de uitleg van een drietal cao-bepalingen maakt dit niet anders. De collectieve afspraken dienen te worden geëerbiedigd, nu en in de toekomst. Dat geldt ook indien onherroepelijk komt vast te staan hoe de bepalingen moeten worden uitgelegd. Cao-partijen zullen zich daaraan moeten houden, ook als de uitkomst hen niet welgevallig is.
4. Deze zaak gaat feitelijk ook over ongelijkheidscompensatie, een wezenlijk kenmerk van het Nederlandse arbeidsrecht. De ongelijkheid tussen de werkgever en de werknemer komt met name tot uiting in de economisch sterkere positie van de werkgever tegenover de werknemer. Het beginsel houdt in dat de werknemer bescherming behoeft tegen de sterkere werkgever. Dit beginsel geldt ook bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst gebaseerd op collectieve afspraken.

## **SPOEDEISEND EN REDELIJK BELANG**

### *Spoedeisend belang*

5. De afgelopen maanden heeft NS uitvoering gegeven aan de reorganisatie “Herinrichting servicestations”. In het kader van het Sociaal Plan heeft NS haar werknemers vaststellingsovereenkomsten aangeboden ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomsten. Het Sociaal Plan op basis waarvan de vaststellingsovereenkomsten worden aangeboden is verlengd tot 1 januari 2025. Dat betekent dat niet alleen de huidige reorganisatie maar ook toekomstige reorganisaties onder het toepassingsbereik van dit Sociaal Plan vallen.

6. De afgelopen maanden hebben tientallen leden zich bij de vakbonden gemeld. De werknemers zijn door NS aangewezen als pré-mobiel en die status brengt met zich mee dat zij binnen een bepaalde periode gebruik kunnen maken van de voorzieningen van de vrijwillige vertrekregeling uit het Sociaal Plan. NS stimuleert werknemers te vertrekken. Hoe eerder werknemers vertrekken hoe hoger de vergoeding.
7. NS heeft het voornemen om vóór 1 januari 2025 1,4 miljard euro te bezuinigen. De verwachting is dat het personeelsbestand de komende jaren met 2.300 fte zal moeten krimpen. De vakbonden hebben derhalve gegronde redenen om aan te nemen dat in de toekomst nieuwe reorganisaties zullen plaatsvinden, waarbij NS werknemers opnieuw vaststellingsovereenkomsten zal aanbieden waar een finaal kwijtingsbeding deel van uitmaakt. Het is de vakbonden in ieder geval bekend dat thans een onderzoek loopt naar wijzigingen in de functies procesleider perron en coördinator Wal (1), dat de functie-eisen voor hoofdconducteurs zullen wijzigen (2) en dat NS het minimaal aantal hoofdconducteurs per aantal (trein)bakken wil terugbrengen (3). Dit alles zal de nodige personele gevolgen hebben.
8. Een onherroepelijk vonnis in de bodemprocedure zal lange tijd op zich laten wachten, te meer nu NS reeds heeft aangekondigd eventueel hoger beroep in te stellen indien zij in het ongelijk wordt gesteld. Er is daarom een voorziening vereist die ervoor zorgt dat tot die tijd de aanspraken van werknemers op grond van de cao gewaarborgd worden.
9. De dringendheid van de vordering van de vakbonden is daarmee gegeven en heeft de vakbonden ook geen andere keuze gelaten. Een procedure ex artikel 96 Rv bleek voor NS ook niet bespreekbaar. De vakbonden eisen dat NS haar handelwijze per direct aanpast, zodat voor werknemers die het betreft geen aanspraken verloren gaan, geen onnodige (WW-)risico's worden genomen en geen extra kosten hoeven te worden gemaakt in verband met op te starten juridische procedures.

#### *Redelijk belang*

10. Volgens NS hebben de vakbonden geen redelijk belang bij de ingediende vordering, omdat 1) werknemers niet verplicht zijn om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling noch om een vaststellingsovereenkomst te sluiten en 2) zij de mogelijkheid hebben om zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

#### *Ad.1)*

Het vrijwillige karakter van de vertrekregeling staat niet ter discussie en werknemers worden niet gedwongen een vaststellingsovereenkomst aan te gaan. Waar het hier om gaat is dat een

werknemer wel in staat moet zijn om een juiste afweging van belangen te kunnen maken. De keuze van de werknemer om voor een vaststellingsovereenkomst te opteren dient wat de uitwerking/uitvoering van die keuze betreft overeen te komen met de daarover collectief gemaakte afspraken in de cao NS. Vanwege het ontstane uitleggeschil tussen cao partijen heeft de werknemer die keuze in feite niet.

Ad.2)

In het verlengde van het bovenstaande heeft NS gesteld dat werknemers de mogelijkheid hebben om de arbeidsovereenkomst zelf op te zeggen, waarbij zij aanspraak houden op de voorzieningen van het Sociaal Plan en waarbij zij recht hebben op een WW-uitkering. In dat geval is een finaal kwijtingsbeding niet aan de orde en kunnen werknemers alsnog de ter discussie staande bepalingen aanvechten, aldus NS.

11. De vakbonden zien dit anders. Hoewel de cao niet met zoveel woorden voorschrijft dat aan de desbetreffende werknemers een (standaard) vaststellingsovereenkomst wordt voorgelegd, is dit wel de gebruikelijke route. Dit is overigens volledig in lijn met de tekst van de cao. In artikel 4 onder v van hoofdstuk 11 wordt expliciet vermeld: 'eenmalige vergoeding bij ontslag'.
12. Onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis van art. 24 WW, de Beleidsregels van UWV bij art. 24 en 27 WW en een drietal uitspraken van de Centrale Raad van Beroep concludeert NS dat de werknemer geen enkel risico loopt ten aanzien van het recht op een uitkering indien deze het dienstverband zelf opzegt. Ten onrechte. De praktijk is immers weerbarstiger.
13. Het UWV toetst zelfstadig een WW-aanvraag op basis van de door een werknemer aangeleverde informatie omtrent de beëindiging van het dienstverband. In de regel wordt in een vaststellingsovereenkomst tenminste opgenomen dat het initiatief voor beëindiging van het dienstverband bij de werkgever ligt, zoals NS ook in haar standaard vaststellingsovereenkomst heeft opgenomen. Als een werknemer zelf het dienstverband opzegt, zelfs indien hieraan een bedrijfseconomische reden ten grondslag ligt, wordt afgeweken van de gangbare praktijk. Alleen dat brengt reeds het risico met zich mee dat UWV een WW-aanvraag (mogelijk) afwijst. Bij de aanvraag zal UWV rekening moeten houden met allerlei omstandigheden die er mogelijk toe kunnen leiden dat er geen recht op een WW-uitkering bestaat. Daarbij speelt onder meer de manier waarop het ontslag is vormgegeven en de wijze waarop bepaalde afspraken zijn geformuleerd een belangrijke rol. De door NS aangehaalde uitspraken betreffen andere casuïstiek dan hier aan de orde. Het gaat niet over de situatie waarin een werknemer zelf het dienstverband opzegt.
14. NS laat verder onbesproken de nuance die de Centrale Raad van Beroep heeft aangebracht in de jurisprudentie. Het moet namelijk gaan om een situatie waarin de werknemer gebruik

maakt van een vertrekregeling, met als doel plaats te maken voor een boventallige collega. Het feit dat in deze kwestie nog geen sprake is van boventaligheid zou al reden kunnen zijn voor een mogelijke afwijzing (in eerste aanleg), nog daargelaten de werkgarantie die NS tot 2025 biedt.

15. Gezien voorgaande loopt een werknemer die het dienstverband zelf opzegt dus een WW-risico. Bij een afwijzing zal een traject van bezwaar en, indien UWV niet op het eerder genomen standpunt terugkeert (hoger) beroep volgen, met alle financiële gevolgen en langdurige onzekerheid van dien.
16. Het WW-risico en de daaruit voortvloeiende onzekerheid wordt op deze wijze volledig bij de werknemer neergelegd, enkel en alleen omdat NS niet bereid is een in omvang beperkt voorbehoud op te nemen ten aanzien van het finaal kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst. Juist ter voorkoming van individuele procedures zowel civiel- als bestuursrechtelijk en gelet op het gegeven dat collectief gemaakte afspraken nu ter discussie staan vinden de vakbonden dat een oplossing in de collectieve sfeer gevonden moet worden, waarbij in ieder geval wordt voorkomen dat een individuele werknemer mogelijk een WW-risico loopt.

#### **COLLECTIEVE AFSPRAKEN: WAAR GAAT HET IN DEZE ZAAK OM?**

17. NS en de vakbonden maken al sinds jaar en dag collectieve afspraken met elkaar die worden verankerd in cao's. In de cao worden tevens afspraken met elkaar gemaakt die worden vastgelegd in het kader van een Sociaal Plan. In dit Sociaal Plan zijn de afspraken vastgelegd van werknemers die NS verlaten.
18. De vaststellingsovereenkomsten die NS aanbiedt aan haar werknemers betreffen standaard vaststellingsovereenkomsten en vinden hun grondslag in de collectief gemaakte afspraken in de cao en het Sociaal Plan. De vaststellingsovereenkomsten zijn dus enkel een uitwerking op individueel niveau van de voorwaarden waaronder partijen afscheid van elkaar nemen.
19. Twee van de drie uitleggeschillen gaan over de hoogte van de ontslagvergoeding waarop werknemers die NS verlaten aanspraak hebben. Uiteraard is de ontslagvergoeding een belangrijk onderdeel van een vaststellingsovereenkomst. Het derde uitleggeschil betreft de vraag of na einde dienstverband nog sprake is van voortzetting van de pensioenopbouw op kosten van NS. Het is van groot belang dat werknemers op basis van correcte voorwaarden in de vaststellingsovereenkomst afscheid van NS nemen.

20. Voorop staat dat de individuele uitwerking van collectieve afspraken op een juiste wijze dient plaats te vinden. NS meent dat zij dat ook doet door haar standaard vaststellingsovereenkomsten aan te bieden. De vakbonden benadrukken echter dat de bepalingen waar het uitleggeschil over gaat op een andere wijze dienen te worden gelezen, met het gevolg dat bijvoorbeeld de door NS berekende ontslagvergoedingen onjuist berekend zijn.

#### **RELEVANTIE UITSPRAKEN IN KORT GEDING VAN 1 SEPTEMBER 2021**

21. NS stelt dat onderhavige kwestie reeds beslecht is. Ter onderbouwing verwijst NS naar twee uitspraken in kort geding van de voorzieningenrechter van 1 september 2021 (Timmermans/NSR en Roest-De Jonge/NSR). Die conclusie is ten onrechte, nu de feiten, vorderingen en aard van de eisende partijen niet identiek zijn zoals aan de orde in de onderhavige zaak, zodat die uitspraken niet van doorslaggevende betekenis zijn.
22. In deze procedures lijkt niet aan de orde te zijn geweest dat de vakbonden en NS twistten over de uitleg van de collectieve afspraken op collectief niveau. De argumentatie van Timmermans wijkt af van die van de vakbonden. De vakbonden hebben niet slechts de stelling ingenomen dat een ondertekende vaststellingsovereenkomst op zichzelf dé voorwaarde is voor het recht op een WW-uitkering. De vakbonden hebben wel ernstige bezwaren tegen de WW-risico's die aan het opzeggen van het dienstverband kleven.
23. Mevrouw Roest-De Jonge vorderde dat het finaal kwijtingsbeding geheel werd uitgezonderd. De vakbonden vorderen slechts een voorbehoud ten aanzien van de onderwerpen die in de bodemzaak aanhangig zijn. Een verdergaande beperking van het beding wordt door de vakbonden niet verlangd.

#### **GOED WERKGEVERSCHAP EX ART. 7: 611 BW**

24. De vakbonden vinden dat de handelwijze van NS niet toelaatbaar is. De vakbonden hebben sinds geruime tijd, vanaf april/mei 2021, met NS gesproken over de ontstane uitleggeschillen van diverse bepalingen in de cao. Het uitleggeschil is inmiddels voorgelegd aan de bodemrechter. De werknemers van NS die in de afgelopen periode en in de toekomst de NS zullen verlaten in het kader van een reorganisatie, zijn echter niet gebaat bij het aanhangig zijn van de bodemprocedure omtrent het uitleggeschil. Zij hebben slechts gedurende een beperkte periode de mogelijkheid om op basis van een vaststellingsovereenkomst de NS te verlaten.

25. De vakbonden zijn van mening dat nu de uitkomst van een bodemprocedure nog geruime tijd onzeker zal zijn, van NS gevergd kan worden een beperkt voorbehoud op het finaal kwijtingsbeding op te nemen. NS is hiertoe niet bereid.
26. De vakbonden menen dan ook dat NS in strijd handelt met het beginsel van goed werkgeverschap zoals neergelegd in art. 7: 611 BW. Op basis van dit beginsel dient NS zich in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met haar werknemers als goed werkgever te gedragen. Het beginsel van goed werkgeverschap weerspiegelt in feite een aantal erkende algemene rechtsbeginselen, zoals bijvoorbeeld het gelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel.
27. De vakbonden menen dat op basis van het gelijkheidsbeginsel gelijke gevallen in beginsel gelijk dienen te worden behandeld. De huidige handelwijze van NS leidt ertoe dat werknemers die thans een vaststellingsovereenkomst sluiten met daarin opgenomen een finaal kwijtingsbeding, geen aanspraak meer kunnen maken op bijvoorbeeld een hogere ontslagvergoeding, ook niet indien in rechte onherroepelijk komt vast te staan dat de berekening van NS onjuist is. Indien werknemers ervoor kiezen geen vaststellingsovereenkomst aan te gaan, blijven zij vooralsnog in dienst en zal NS via een andere weg de arbeidsovereenkomst beëindigen. Werknemers hebben in dat geval geen aanspraak zoals aan de orde in de pré-mobiele fase.
28. Volgens NS leidt het opnemen van een voorbehoud tot ongelijke behandeling van haar werknemers. De situatie is juist omgekeerd. NS is degene die ongelijkheid in de hand werkt door geen voorbehoud op te nemen. Bovendien spreekt het voor zich dat NS bij machte is de ongelijkheid 'te repareren'.
29. In dit kader kan niet onvermeld blijven dat bij aanvang van de reorganisatie NS, begin 2021, heeft gehandeld conform het door de vakbonden ingenomen standpunt, een ontslagvergoeding inclusief de 50+ regeling. Pas op een later moment is door NS het standpunt ingenomen dat de 50+ regeling niet meer van toepassing is. Concept-vaststellingsovereenkomsten die inmiddels waren verstuurd zijn ongewijzigd gebleven. Dat betekent dat aan een deel van de werknemers een vergoeding is verstrekt inclusief de 50+-regeling, ook na 1 januari 2020. Gezien het door NS aangevoerde belang dat alle werknemers gelijk moeten worden behandeld, zou het juist voor de hand liggen dat het door de vakbonden gewenste voorbehoud wordt opgenomen.
30. De vakbonden hebben met NS collectieve afspraken gemaakt en (leden van) cao partijen zijn gehouden om de cao te goeder trouw jegens elkaar na te leven, zoals volgt uit art. 9 lid 2 Wet op de cao. Op het moment dat voor beide partijen duidelijk is dat zij onderling geen oplossing

weten te bereiken over de uitleg van cao bepalingen die de basis vormen voor individuele vertrekregelingen van werknemers, mag van NS als goed werkgever verlangd worden een voorbehoud op te nemen, zeker nu zij partij is bij deze cao. Nu NS hiertoe niet bereid is, spant NS zich onvoldoende in om de collectieve afspraken op juiste wijze na te leven en uit te voeren. Van NS mag verwacht worden de grootste zorgvuldigheid te betrachten bij het uitvoeren van de collectieve afspraken. Die zorgvuldigheid neemt NS niet in acht.

31. Werknemers moeten op NS kunnen vertrouwen dat zij haar collectief gemaakte afspraken op juiste wijze nakomt. Dat is in het belang van de individuele werknemers die het betreft maar ook in het belang van de langdurige relatie die NS met de vakbonden heeft opgebouwd. De opname van een voorbehoud brengt geen nieuwe verplichtingen voor NS met zich mee die niet al direct volgen uit de collectieve afspraken. Het is slechts een veiligstelling dat collectieve afspraken op juiste wijze worden uitgevoerd. Ook vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid kan derhalve een voorbehoud van NS verlangd worden. Door hiertoe niet bereid te zijn, schaadt NS het vertrouwen van werknemers. De vakbonden zijn hierdoor genoodzaakt deze procedure te starten.
32. NS heeft eerder geopperd dat werknemers het alternatief hebben om of zelf de arbeidsovereenkomsten op te zeggen of akkoord te gaan met het finaal kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomsten vanwege het 'vrijwillige' karakter van de vertrekregeling. De vakbonden achten geen van beide opties echter gelijkwaardige alternatieven. Deze alternatieven zijn "(i) in dienst blijven [en] (ii) zelf opzeggen met behoud van de aanspraken uit het Sociaal Plan".
33. In dienst blijven kan geen gelijkwaardig alternatief worden genoemd. Door in dienst te blijven hebben werknemers weliswaar een werkgelegenheidsgarantie tot 2025, maar onzeker is of zij daarna dan nog aanspraak hebben op de huidige, relatief aantrekkelijke ontslagvergoeding op grond van het huidige Sociaal Plan.
34. Uit de informatie die de vakbonden hebben blijkt bovendien niet dat de NS haar werknemers heeft gewezen op de mogelijkheid van het zelf opzeggen van het dienstverband met behoud van WW-rechten. Ook in de eerdere discussie tussen NS en de vakbonden is dit niet aan de orde geweest. NS heeft pas bij conclusie van antwoord gesteld dat dit zo is. Zoals hiervoor is uiteengezet miskent NS het WW-risico dat werknemers lopen gezien de weerbarstigheid van de praktijk (punt 13 e.v.) en de procedures die (zo nodig) gevoerd moeten worden om het recht op een WW-uitkering veilig te stellen, met alle kosten van dien.
35. Dit laatste volgt ook uit het vonnis Roest-De Jonge/NSR. Blijkbaar heeft Roest-De Jonge van het UWV te horen gekregen dat zij verwijtbaar werkloos zou zijn door zelf haar dienstverband



op te zeggen, terwijl NS klaarblijkelijk te horen heeft gekregen dat dit niet het geval is. Het spreekt voor zich dat als werknemers van het UWV te horen krijgen dat zij géén recht hebben op een WW-uitkering, zij zullen twifelen en het risico niet durven te nemen. Dit geldt te meer ten aanzien van oudere werknemers, zegge 60+’ers, gezien hun geringe kansen op de arbeidsmarkt. NS richt zich in haar reorganisaties met name op deze groep werknemers richt, omdat daarmee grote bezuinigingen kunnen worden gerealiseerd.

### **MISBRUIK VAN BEVOEGDHEID (ART. 3:13 BW) EN BELANGEN NS**

36. De vakbonden menen dat NS door het vasthouden aan de finale kwijting zich feitelijk aan de werking en toepasselijkheid van de cao wenst te onttrekken. Hoewel normaal gesproken de contractsvrijheid voorop staat, gaat het in deze zaak om het op individuele basis treffen van vaststellingsovereenkomsten waarvan de inhoud wordt bepaald door collectief gemaakte afspraken. NS is als cao partij gehouden om de cao op juiste wijze na te leven. Het opnemen van een finaal kwijtingsbeding in de wetenschap dat cao partijen het over de uitleg van enkele essentiële elementen van de cao oneens zijn past daar niet bij. Door deze handelwijze worden de belangen van de betreffende werknemers onevenredig geschaad in verhouding met het belang dat NS heeft bij deze handelwijze. NS maakt hierdoor misbruik van haar machtspositie jegens haar werknemers tegen welk misbruik werknemers moeten worden beschermd. Door akkoord te gaan met de vaststellingsovereenkomst maken werknemers een einde aan een bestaand geschil (art. 7:900 BW), welke discussie op collectief niveau nog niet is beslecht.
37. NS stelt in haar conclusie van antwoord ten onrechte dat onduidelijk is in welke belangen de werknemers worden geschaad. Het is zonneklaar om welke belangen het hier gaat. Het betreft een financieel belang: een hogere ontslagvergoeding en het doorbetalen van de pensioenpremies door NS tijdens de maanden tot jaren dat (oudere) werknemers ‘in de WW’ zitten.
38. De vakbonden zien niet in waarom NS niet bereid is om een voorbehoud op te nemen. Het voorbehoud ziet namelijk uitsluitend op de geschilpunten.
39. NS stelt in de conclusie van antwoord dat haar belang om geen voorbehoud op te nemen is gelegen in contractsvrijheid, het door NS correct naleven van de cao en het ongelijk behandelen van werknemers. Ten aanzien van dit laatste punt wordt verwezen naar hetgeen reeds hiervoor is opgemerkt (punt 28 en 29).
40. Ten aanzien van de contractsvrijheid wordt opgemerkt dat deze moet worden gezien in de context van de collectief gemaakte afspraken. Uitgangspunt is dat collectieve afspraken worden nagekomen en individuele werknemers moeten hierop kunnen vertrouwen. Dit geldt

ook indien tussen cao-partijen een verschil van mening bestaat waarover in rechte zal worden beslist.

41. Het tweede door NS gestelde belang is de vakbonden onduidelijk. NS stelt dat zij geen voorbehoud behoeft op te nemen, omdat zij de cao juist toepast. Omdat zij vindt dat zij juist handelt, zou zij dus een belang hebben bij het niet opnemen van een voorbehoud. De vakbonden kunnen dit standpunt niet volgen.

#### **VORDERING**

42. Het voorbehoud ziet slechts op de bestaande geschilpunten en is daardoor niet te ruim geformuleerd. In geval U Edelachtbare de vordering zal toewijzen, is er geen reden om het vonnis niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren en geen reden om geen dwangsom op te leggen, zoals NS heeft verzocht. Daarmee zou de kracht van dit kort geding komen te vervallen. Met het opnemen van een voorbehoud is geen tijd gemoeid waardoor NS eenvoudig aan een positief vonnis kan voldoen. Nu een oordeel in kort geding slechts een voorlopig oordeel betreft, is de impact hiervan voor NS beperkt, nu inhoudelijk de zaak in de bodem zal moeten worden beslecht.

#### **CONCLUSIE**

43. De vakbonden menen dat van NS, onder de specifieke omstandigheden van het geval zoals die in deze zaak aan de orde zijn, gevergd kan worden een voorbehoud op het finaal kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomsten met haar werknemers op te nemen. De vakbonden vorderen om die reden dat U Edelachtbare NS zult gebieden om een dergelijk voorbehoud in de vaststellingsovereenkomsten op te nemen.

\*\*\*