

RECHTSPRAAK

Finale kwijting in vaststellingsovereenkomst ziet ook op onverschuldigd betaald salaris. Werknemer hoefde in redelijkheid niet te bedenken dat werkgever de overeenkomst inclusief de ruime strekking van het kwijtingsbeding niet heeft gewild.

Feiten

Werknemer is in dienst bij werkgever. Het bezwaar van werkgever tegen de opgelegde loonsanctie wordt bij beslissing van het UWV van 13 januari 2020 gegrond verklaard. Het einde van de 104 weken periode was gelegen op 3 juni 2019 en vanaf 4 juni 2019 is de loonbetalingsverplichting van werkgever jegens werknemer geëindigd. Werkgever maakt tegenover werknemer aanspraak op betaling van onder meer het onverschuldigd betaalde nettoloon ad € 13.443,43. Op 2 maart 2020 stuurt de gemachtigde van werkgever aan de gemachtigde van werknemer een conceptbeëindigingsovereenkomst. Op verzoek van de gemachtigde van werknemer wordt de vaststellingsovereenkomst nog op enkele punten aangepast door de gemachtigde van werkgever. Op 13 maart 2020 stuurt gemachtigde van werkgever deze aangepaste vaststellingsovereenkomst naar de gemachtigde van werknemer. Die zelfde dag bevestigt de gemachtigde van werknemer dat de vaststellingsovereenkomst akkoord is. De aangepaste vaststellingsovereenkomst wordt niet getekend door werkgever. De gemachtigde van werkgever stuurt nogmaals een aangepast exemplaar naar de gemachtigde van werknemer. Werknemer stelt zich op het standpunt dat op 13 maart 2020 overeenstemming is bereikt, dat er over en weer finale kwijting is verleend en er dus geen recht meer bestaat op terugvordering van het onverschuldigd betaalde salaris. Partijen twisten over de vraag of de finale kwijt betrekking heeft op het onverschuldigd betaalde salaris.

*Oordeel**Is de vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen?*

Door het opnemen van de door werknemer voorgestelde wijzigingen in het concept, en door daarbij geen enkel voorbehoud te maken, geeft werkgever onomstotelijk aan dat hij het aangepaste voorstel van werknemer heeft geaccepteerd. Feitelijk is er op dat moment al sprake van aanvaarding van het aanbod van werknemer zodat de vaststellingsovereenkomst een feit is. Dat wordt daarna nog door werknemer bevestigd, die zegt in te stemmen met het gewijzigde concept, maar strikt genomen was dat al niet meer nodig geweest om de vaststellingsovereenkomst tot stand te brengen. De inhoud van de Vaststellingsovereenkomst is de tekst zoals die door een medewerkster van de gemachtigde van werkgever op 13 maart 2020 als bijlage van een e-mail is meegezonden aan de gemachtigde van werknemer. Dat is

inclusief het beding van finale kwijting. Werkgever heeft niet aangevoerd dat hij dat beding niet heeft gewild, er is geen beroep gedaan op een wilsgebrek bij het tot stand komen van de vaststellingsovereenkomst. Overigens is die mogelijkheid ook uitdrukkelijk uitgesloten in artikel 7 van de overeenkomst. Daarmee staat vast dat de overeenkomst tussen partijen geldig is en hen bindt.

De strekking van het beding van finale kwijting

De strekking van het beding van finale kwijting staat ter discussie en de tekst van de overeenkomst geeft niet zonder meer antwoord op de verschillende interpretaties. Met name niet nu daarin niet expliciet wordt ingegaan op diverse punten waarover partijen verdeeld zijn. De overeenkomst laat dus een leemte. Bij de invulling van die leemte is de Haviltex-norm van belang. De advocaat van werkgever was precies op de hoogte van wat speelde tussen partijen. Een en ander speelde bovendien gelijktijdig zodat verondersteld mag worden dat alle belangen ‘op het netvlies’ staan. ‘Last but not least’ is de letterlijke formulering van het beding op zich niet onduidelijk. Als men afgaat op de gebruikte bewoordingen, dan staat er een coherente afspraak. Onder die omstandigheden hoeft werknemer er in beginsel niet op bedacht te zijn dat de formulering van het kwijtingsbeding – alle vorderingen uit de arbeidsovereenkomst over en weer vervallen met uitzondering van hetgeen in de overeenkomst is vastgelegd – niet overeenkomt met wat werkgever voor ogen stond. Dat zou enkel anders kunnen zijn als de overeenkomst kennelijk zeer ongunstig is voor werkgever en werknemer daarom in redelijkheid begrepen moet hebben dat zijn wederpartij dat niet beoogd kan hebben. Maar naar het oordeel van de kantonrechter is van een dergelijke situatie geen sprake. Door de vaststellingsovereenkomst kan werkgever ‘het boek werknemer’ definitief sluiten. Alleen al daarom is er een duidelijk belang voor werkgever bij deze overeenkomst. In de tweede plaats moet werkgever op grond van de vaststellingsovereenkomst de transitievergoeding aan werknemer betalen. Maar omdat het gaat om een slapend dienstverband wordt werkgever gecompenseerd en krijgt hij dat bedrag weer terug van het UWV. Volgens de vaststellingsovereenkomst is dat ook de bedoeling van werkgever. Dat betekent dat het betalen van de transitievergoeding werkgever per saldo niets kost. In de derde plaats heeft werknemer bij sommatiebrief van 10 februari 2020 aanspraak gemaakt op de wettelijke verhoging wegens het te laat betalen van het salaris over de periode februari tot en met oktober 2019. Werknemer becijferde die vordering op € 6.895,06 bruto. Als gevolg van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer hier geen recht meer op. Bovendien wordt een procedure over het al dan niet verschuldigd zijn ervan, en de daarmee verband houdende kosten, vermeden. Gelet op de hiervoor opgesomde voordelen die voor werkgever aan de vaststellingsovereenkomst kleven – en het belang dat hij er dus bij had dat werknemer zou instemmen met de regeling – hoefde werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid niet te denken dat werkgever deze overeenkomst, inclusief de ruime strekking van het kwijtingsbeding, niet gewild heeft. Zeker in het licht van wat hiervoor is overwogen maken de door werkgever genoemde omstandigheden niet dat werknemer niet in redelijkheid de vaststellingsovereenkomst mocht begrijpen zoals hij dat heeft gedaan. Het feit dat werkgever het achteraf anders bedoeld heeft, moet onder de genoemde omstandigheden voor

zijn rekening komen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9451

Zaaknummer: 8389366 \ CV EXPL 20-1077

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: S.H.O. Aben en H.A.P. van Straten

Wetsartikelen: 7:900 BW