

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Loonvordering bij einde dienstverband. Kern van het geschil betreft uitleg van de vaststellingsovereenkomst tussen partijen (tevens ex-echtgenoten). Toewijzing vordering tot betaling van alle resterende aanspraken op loon en vakantiebijslag van werkneemster.

Feiten

Werkneemster vordert werkgever te veroordelen tot betaling aan haar van € 7.738,51 (netto) aan achterstallig loon, € 1.327,24 (bruto) aan vakantiegeld' en € 143 aan 'eigen bijdrage', te vermeerderen met de wettelijke verhoging ('vertragsrente') van 50% op de voet van artikel 7:625 BW alsmede de wettelijke rente vanaf (primair) 1 maart 2017 over de eerste twee gevorderde posten. Er is sprake geweest van een aanvankelijk voor bepaalde tijd aangegane en vervolgens voor onbepaalde duur voortgezette arbeidsovereenkomst tussen partijen (tevens ex-echtgenoten) van 1 mei 2015 tot 1 maart 2017. Werkneemster was als administratief medewerkster in dienst voor twintig uur per week. Het einde van de arbeidsrelatie is, na een conflict over te weinig betaald loon in een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en na gebleken onvoldoende inspanningen van werkgever tot medewerking aan de re-integratie van werkneemster, bewerkstelligd door het aangaan van een vaststellingsovereenkomst. De reden dat werkneemster met deze beëindiging heeft ingestemd, was gelegen in de onwil van werkgever om mee te werken aan de re-integratie enerzijds en de wens om een toekomstige uitkeringsmogelijkheid en/of werkhervattingskans elders te openen anderzijds. In afwijking van de bij de vaststellingsovereenkomst gemaakte afspraken is werkgever niet overgegaan tot betaling van alle resterende aanspraken op loon en vakantiebijslag van werkneemster, zodat werkneemster genoodzaakt werd deze in rechte op te eisen.

Oordeel

De kern van het geschil is (met terzijdelating van alle onnodige ballast) de vraag hoe de vaststellingsovereenkomst als zodanig gelezen moet worden. Werkgever heeft natuurlijk gelijks als hij benadrukt dat voor interpretatie van de vaststellingsovereenkomst de Haviltex-maatstaf bepalend is. Hij miskent evenwel dat voor de bedoeling die partijen bij het opstellen voor ogen stond, de voorgeschiedenis juist heel sterke aanwijzingen oplevert voor de dominante wens om naast de gevolgen voor de toekomst ook het recente verleden (gebrekkige re-integratie bij ziekte en wanbetaling door werkgever) een plaats te geven in de te bereiken (deels financiële) oplossing voor het arbeidsconflict. Werkgever wilde (om diverse in de eigen

bedrijfsvoering gelegen redenen, maar ook omdat een langdurig zieke werknemster – die nota bene de ex van de directeur was – veel geld kostte) op zo kort mogelijke termijn van de arbeidsovereenkomst af. Daarnaast had de directeur al geruime tijd en bij herhaling onderschreven – en nooit betwist – dat er bedragen aan achterstallig loon betaald moesten worden en dat daar de bereidheid toe bestond, maar de middelen vooralsnog niet toereikend waren. Nimmer, ook in deze procedure niet, is van de kant van werkgever betwist dat hij werknemster tot januari 2017 nog een fors bedrag aan loon schuldig was. Gelezen in de context van het klaarblijkelijke doel (het regelen van alle kwesties die partijen bij de arbeidsovereenkomst op dat moment in januari 2017 verdeeld hielden) en de inhoud van de daartoe getroffen regeling in haar totaliteit, kan de tekst van de uiteindelijke vaststellingsovereenkomst redelijkerwijs niet anders gelezen worden dan dat werkgever uitspreekt dat (ook) het loon inclusief vakantiebijslag over het tijdvak december 2015 tot en met december 2016 betaald zal worden conform hetgeen daarover eerder afgesproken was ('het gebruikelijke salaris en vakantiegeld'). De in bepaling 4.12 voorwaardelijke vorm opgenomen 'arbeidsrechtelijke' kwijting (die finaal zou worden 'na uitvoering van bovenstaande afspraken') was daarom gericht op het voorgoed en totaal beëindigen van de onenigheid omtrent zaken (vooral op financieel vlak of met financiële repercussies) die de per 1 maart 2017 te beëindigen arbeidsovereenkomst 'verziekten'. Zonder enige verdere onderbouwing heeft werkgever (uitsluitend bij antwoord) de naar de inhoud niet betwiste resterende loonvordering nog getracht te laten matigen. Waar hij een rechterlijke bevoegdheid tot matiging op meent te moeten baseren, is een raadsel. Er zal dan ook aan dit ongemotiveerde verweer voorbijgegaan worden. De vorderingen ter zake van periodeloan (netto) en vakantietoelage (bruto) zijn zonder enige matiging toewijsbaar, terwijl ook de wettelijke verhoging (zonder matiging) voor het maximumpercentage van 50 wordt toegewezen. De wettelijke rente komt werknemster (conform het gevorderde uitsluitend over de eerste twee posten) eerst toe met ingang van 2 november 2017, de dag waarop werkgever in rechte opgeroepen is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:5308

Zaaknummer: 6422038 CV EXPL 17-8044

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: F.G.H.J. Niemarkt, M.L. Vennemans en H.J.F. Wekking