

RECHTSPRAAK

Beëindigingsvergoeding in vaststellingsovereenkomst niet in strijd met (overgangsrecht) WNT, ondanks andersluidend oordeel van het CIBG. Beëindiging met wederzijds goedvinden is in het onderhavige geval – ondanks formeel verschil – materieel gelijk aan eenzijdige opzegging.*Feiten*

Werknemer is per 1 mei 1995 bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Patyna (hierna: werkgeefster) in dienst getreden in de functie van algemeen directeur. Per 8 oktober 2003 is werknemer benoemd tot statutair directeur. Naar aanleiding van een duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie hebben partijen op 30 januari 2015 een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2015. Tevens heeft werknemer per die datum ontslag genomen als bestuurder. Werknemer was op grond van artikel 23 van de arbeidsovereenkomst gerechtigd tot een wachtgeldregeling, in geval van opzegging. Deze ging in op 1 februari 2015 en eindigde op 9 mei 2017. Werkgeefster behoort tot een sector die valt onder de werkingssfeer van de WNT. In 2017 heeft het CIBG, een uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, een onderzoek ingesteld naar de naleving van de WNT door werkgeefster. In het onderzoeksrapport van 31 oktober 2018 wordt geconcludeerd dat met de aan werknemer verstrekte wachtgelduitkering de WNT is overtreden en dat dit hersteld moet worden door terugbetaling van het volgens het CIBG te veel door werknemer ontvangen aan werkgeefster. De reden waarom de beëindigingsvergoeding in de ogen van het CIBG in strijd is met (het overgangsrecht van) de WNT is erin gelegen dat in de arbeidsovereenkomst de wachtgeldregeling is gekoppeld aan een *opzegging* door werkgeefster, terwijl in dit geval de arbeidsovereenkomst is geëindigd *met wederzijds goedvinden*. Daarmee valt volgens het CIBG de wachtgeldregeling niet onder de uitvoering van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde beëindigingsregeling en kwalificeert de regeling daardoor niet als een vóór de inwerkingtreding van de WNT gesloten afwijkend beding. Werknemer vordert primair veroordeling van werkgeefster tot betaling van de bedragen die werknemer op last van het CIBG heeft terugbetaald, nu volgens hem geen sprake is van strijdigheid met de WNT.

Oordeel

Uit de beëindigingsovereenkomst van 31 januari 2014 en uit de nader door partijen gegeven toelichting blijkt naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam dat zij in ieder geval hebben beoogd een beëindigingsregeling te treffen die conform de regels van de WNT was. De

kantonrechter is van oordeel dat de WNT deze nakoming door werkgeefster niet in de weg staat. Daartoe geldt het volgende. Artikel 23 van de arbeidsovereenkomst bevat een wachtgeldregeling in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster om een tweetal specifieke redenen. Voldoende staat vast dat in het onderhavige geval een van deze redenen, namelijk de duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie tussen partijen, zich voordeed en dat in het bijzonder werkgeefster tot een einde van de arbeidsovereenkomst wenste te komen. Opzegging door een werkgever is een eenzijdige rechtshandeling. Een tussen een werkgever en werknemer gesloten (beëindigings)overeenkomst is een meerzijdige rechtshandeling. Formeel bezien betreft het twee verschillende juridische begrippen waaraan ook verschillende rechtsgevolgen verbonden (kunnen) zijn. In dit geval was, gelet op de ontstane situatie, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onafwendbaar. De reden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd komt overeen met een van de redenen op grond waarvan contractueel door de werkgeefster kon worden opgezegd. Werkgeefster had kunnen kiezen voor opzegging, of partijen hadden dat zelfs kunnen afspreken. Werknemer had in dat geval in deze opzegging kunnen berusten of slechts formeel verweer kunnen voeren. Ofwel een toneelstukje moeten opvoeren. Dat is echter zeer ongebruikelijk in een geval als het onderhavige, waarbij het ging om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen een werkgeefster en een werknemer die tevens statutair bestuurder was. Naar de letter was in het geval van opzegging voldaan aan het vereiste van artikel 23 van de arbeidsovereenkomst, maar het gevolg daarvan zou in de gegeven omstandigheden niet anders zijn geweest dan nu het geval is. Daarmee onderscheidt, zoals door partijen ook is gesteld, de door partijen gekozen wijze van beëindiging zich in dit geval materieel niet van een opzegging op grond van artikel 20 lid 1 onder c van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom in dit geval de vorm ondergeschikt aan de inhoud, in die zin dat de door partijen gekozen wijze van beëindiging voor de toepassing van artikel 23 van de arbeidsovereenkomst geen verschil maakt. Dit leidt tot het oordeel dat de wachtgeldregeling moet worden aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband op grond van een vóór de inwerkingtreding van de WNT overeengekomen beding, dat gelet op de van toepassing zijnde overgangperiode ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en daarna geldig was. Dit brengt mee dat werkgeefster de wachtgeldregeling moet uitvoeren en werknemer op grond daarvan moet betalen. De daartoe strekkende vordering van werknemer wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:1053

Zaaknummer: 7796941 CV EXPL 19-4126

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.Th. Waterman en H.J. Funke

Wetsartikelen: 1.1 WNT, 1.6 WNT en 2.10 WNT