



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Uitwerking vaststellingsovereenkomst niet ondertekend door werknemer. Kan werkgever hem er desondanks aan houden?

Werknemer vordert in kort geding loon na een arbeidsconflict: bij wijze van sanctie werd hij in een andere functie geplaatst. Na mediation geeft werknemer aan de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Dit wordt in een door partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst vastgelegd. Is de nadere uitwerking van deze vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig zonder handtekening van de werknemer?

Wat is er gebeurd?

Werknemer, sinds 2006 in dienst van werkgever, is begin 2013 werkzaam als Eerste Medewerker. Nadat hij in februari en maart 2013 enige malen door werkgever is aangesproken vanwege de pauzes die hij neemt wordt hem eind april een andere werkplek toegewezen. Daags daarna meldt hij zich ziek. De bedrijfsarts oordeelt dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid maar van een arbeidsconflict. Na bemiddeling door een onafhankelijke derde gaat werknemer medio mei onder protest aan de slag in de toegewezen functie. Eind mei meldt hij zich opnieuw ziek. Weer oordeelt de bedrijfsarts dat er geen sprake is van ziekte maar van een arbeidsconflict. Partijen spreken vervolgens met elkaar, waarbij werknemer aangeeft een second opinion van UWV te gaan vragen.

Hij schakelt bovendien een jurist van CNV Dienstenbond in. Medio juni laat UWV weten dat de ziekmeldingen niet terecht waren. Kort hierna gaan partijen opnieuw met elkaar in overleg. Werknemer mag van werkgever als hij dat liever wil ook op een andere afdeling werken, maar niet als Eerste Medewerker. Werknemer gaat aan het werk maar meldt zich een dag later opnieuw ziek. Begin juli oordeelt de bedrijfsarts weer dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. De CNV-jurist stelt voor een onafhankelijk mediator in te schakelen. Werkgever stemt hiermee in. In de tweede helft van juli vinden twee mediationssessies plaats. De mailwisseling die daarop volgt leidt eind juli tot een vaststellingsovereenkomst die door beide partijen wordt ondertekend. Overeengekomen is (onder meer) dat werknemer een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever wil op neutrale gronden, zodat zijn WW-rechten niet in gevaar komen. In de overeenkomst staat dat het belangrijk is dat partijen zich goed weten bijgestaan door een jurist, en dat werknemer zich daarvoor wendt tot CNV.



arbeidsrecht

Werkgever stelt vervolgens een nadere vaststellingsovereenkomst op en legt die voor aan CNV. In de aanvulling is onder meer opgenomen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt per 1 oktober 2013 en dat werknemer tot die tijd is vrijgesteld van werk met behoud van salaris en overige emolumenten. CNV stelt bij monde van een vervanger (het is vakantietijd) voor de overeenkomst op twee punten te wijzigen, in die zin dat werknemer ten aanzien van de beëindigingsredenen geen verwijt kan worden gemaakt, en dat het initiatief voor de beëindiging bij werkgever ligt. Werkgever stemt hiermee in. Hierop volgt bericht van CNV dat werknemer vooralsnog niet zal ondertekenen, omdat de datum van uitdiensttreding inmiddels moet worden opgeschoven. Ook wil werknemer zich nog beraden op een eventuele ontslagvergoeding. CNV verzoekt te wachten tot de collega die de zaak behandelt terug is van vakantie. Deze laatste meldt zich 12 augustus bij werkgever met het verzoek in de overeenkomst ook nog op te nemen dat er binnen de organisatie voor werknemer gezocht is naar een andere passende functie, maar dat die er niet bleek te zijn. Een dag later (13 augustus) mailt hij dat werknemer akkoord gaat met de nadere vaststellingsovereenkomst als de aanvulling wordt opgenomen. Als datum van overeenstemming kan 25 juli 2013 worden gehandhaafd. Werkgever neemt de aanvulling op in de overeenkomst en stuurt de nadere vaststellingsovereenkomst aan werknemer toe.

Eind augustus meldt zich namens werknemer bij werkgever een advocaat die meedeelt dat werknemer niet akkoord gaat met de aan hem voorgelegde beëindigingsovereenkomst, en dat nader overleg gevoerd moet worden over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Werkgever reageert met de mededeling dat er een vaststellingsovereenkomst is gesloten tussen partijen, waaraan werknemer gehouden wordt. Werkgever stopt per 1 oktober 2013 met het betalen van loon aan werknemer en stuurt hem een eindafrekening toe.

De kantonrechter

Werknemer vordert in eerste aanleg doorbetaling van loon vanaf 1 oktober 2013.

De kantonrechter wijst de vordering af. Hij is van mening dat de onderhandelingen tussen partijen geëindigd waren met de e-mail van CNV van 13 augustus 2013 aan werkgever, ook al heeft werknemer zijn handtekening niet onder de nadere beëindigingsovereenkomst gezet.

Het hof

Werknemer wendt zich tot het hof en stelt dat hij recht heeft op loondoorbetaling omdat hij nog steeds in dienst van werkgever is, dat hij ziek is, en dat werkgever gedurende ziekte het loon moet doorbetalen. Het hof beoordeelt de vordering in volle omvang opnieuw. Het hof oordeelt dat niet gebleken is van doorlopende ziekte. Bovendien is het hof van oordeel dat werkgever op de e-mail van 13 augustus 2013 van de rechtshulpverlener met het akkoord op de uitwerking van de vaststellingsovereenkomst mocht afgaan op grond van art. 3:61 dan wel art. 3:66 BW, en dat werknemer gebonden is aan deze uitwerking van de vaststellingsovereenkomst. Dat zijn rechtshulpverlener mogelijk voor zijn beurt heeft gepraat komt niet voor rekening en risico van werkgever.

ECLI:NL:GHARL:2014:376