

RECHTSPRAAK

werknemer/POS Outsourcing Services B.V.

Pandbeheerder heeft recht op loon over slaapdienst. Hoogte van het slaaploon gelijk aan het loon CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening ondanks ontbreken gebondenheid.

(Zie ook AR 2014-0511.) Werknemer is in dienst van POS als pandbeheerder werkzaamheden gaan verrichten voor Job Housing die op haar beurt een van haar panden aan het COA had verhuurd voor een asielzoekerscentrum (AZC). Op grond van de afspraken tussen COA en Job Housing diende de beheerder van 8:30 tot 23:00 uur in functie te zijn (wakker) en tussen 23:00 en 8:00 uur stand by. In de arbeidsovereenkomst van werknemer staat dat de werkzaamheden sterk in omvang kunnen verschillen en dat daarom wordt gewerkt met een spaarurensysteem bij een gemiddelde arbeidsomvang van 40 uur per week. Per opdracht zal in samenspraak met werknemer de arbeidsuren worden vastgesteld, waarbij op voorhand van werknemer grote flexibiliteit wordt geleverd. Werknemer heeft op 16 april 2010 een beëindigingsovereenkomst getekend. In deze procedure vordert hij vernietiging van de beëindigingsovereenkomst en tevens loon over de slaapdiensten wegens schending van de ATW (10.842,60 bruto als vergoeding voor 255 slaapdiensten in de periode van 4 augustus 2008 tot 16 april 2010). Ter onderbouwing van deze vordering heeft werknemer gesteld dat hij op grond van de arbeidsovereenkomst met POS s nachts als pandbeheerder in het AZC aanwezig moest zijn, zodat hij beschikbaar was bij incidenten.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof neemt allereerst in aanmerking dat POS niet heeft bestreden dat Job Housing zich er jegens het COA toe had verbonden om ervoor te zorgen dat de pandbeheerder 24 uur per dag aanwezig zou zijn op de locatie, terwijl het COA-personeel uitsluitend tussen 8.30 uur en 17.00 uur aanwezig zou zijn. Verder heeft POS ook niet bestreden dat tussen Job Housing en het COA overeengekomen is dat de beheerder tussen 23:00 en 8:00 uur zou slapen maar dat de bewoners dan, in geval van nood, de beheerder wakker zouden mogen maken. POS stelt weliswaar dat na verzending van de mail van 6 juli 2009, waar deze afspraken in zijn vastgelegd, nog enkele wijzigingen hebben plaatsgevonden, maar als voorbeelden van die wijzigingen noemt zij slechts kwesties zoals de waswissel en de inspectie van bewonerskamers. Dat over de nachtelijke beschikbaarheid van de beheerder afwijkende afspraken zijn gemaakt is door POS niet gesteld. Verder staat vast dat POS werknemer als pandbeheerder in het AZC voor Job Housing heeft laten werken. Gelet op het voorgaande concludeert het hof dat POS de gemotiveerde en met meerdere producties

onderbouwde stelling van werknemer, dat hij als de enige pandbeheerder in het AZC elke nacht slaapdiensten draaide, onvoldoende heeft bestreden. Vordering 3 is daarom in beginsel toewijsbaar. Alleen over de hoogte van het toe te wijzen bedrag moet nog een beslissing worden genomen. Werknemer heeft met betrekking tot de slaapdiensten aanspraak gemaakt op een vergoeding ter grootte van 50% van het tussen POS en werknemer voor de reguliere werkzaamheden overeengekomen uurloon. Werknemer heeft die maatstaf ontleend aan de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening die van toepassing is op het COA-personeel in het AZC. POS heeft als reactie daarop uitsluitend aangevoerd dat die cao niet van toepassing is op werknemer. Dat heeft werknemer echter ook niet gesteld. POS heeft de bruikbaarheid van de aan die cao ontleende maatstaf 50% van het uurloon per uur voor slaapdiensten niet betwist en ook niet gesteld welke maatstaf dan volgens haar voor een slaapdienst wel juist zou zijn. Nu POS de door werknemer gehanteerde maatstaf niet inhoudelijk heeft bestreden, zal het hof van diezelfde maatstaf uitgaan. Het enkele feit dat POS aan werknemer gratis huisvesting heeft verschaft, voert niet tot een ander oordeel. POS heeft erkend dat dit mede in haar eigen belang was. Tussen partijen is niet overeengekomen dat vanwege het verstrekken van die huisvesting enig bedrag op het loon in mindering zou worden gebracht.

Met betrekking tot de beëindigingsovereenkomst oordeelt het hof gelijk als in de parallelprocedure van de partner van werknemer. Het hof stelt voorop dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden grote gevolgen kan hebben voor een werknemer, onder meer met betrekking tot de mogelijkheid om aansluitend een uitkering te verkrijgen. Daarom worden in vaste rechtspraak strenge eisen gesteld aan de totstandkoming van een overeenkomst die strekt tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Er moet onder meer sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer, de werkgever moet zo nodig onderzoeken of de werknemer begrijpt dat zijn instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gevraagd en de werkgever moet nagaan of de werknemer de gevolgen van de beëindigingsovereenkomst begrijpt. Met inachtneming van die uitgangspunten moet worden onderzocht of de werkgever er gelet op de feiten en omstandigheden van het concrete geval op heeft mogen vertrouwen dat de werknemer daadwerkelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenste. Bij de in dit kader te verrichten afweging is ook van belang wat er kort na het sluiten van de beëindigingsovereenkomst is gebeurd. Als een werknemer na het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst zijn werkzaamheden daadwerkelijk staakt en zich vervolgens gedurende langere tijd niet meldt, kan dat voor de werkgever de indruk bevestigen dat de werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde. In het onderhavige geval acht het hof dat een belangrijke factor. Werknemer heeft een schriftelijke bevestiging van de beëindiging gekregen. Vervolgens heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt en pas tweeëneenhalve maand later, bij brief van zijn advocaat van 29 juni 2010, het standpunt ingenomen zij zich niet gebonden acht aan de beëindigingsovereenkomst. Dat werknemer dit standpunt eerder aan POS kenbaar heeft gemaakt is niet gesteld of gebleken. Voor zover de gang van zaken op 16 april 2010 bij POS nog enige twijfel had moeten laten bestaan of werknemer de beëindiging van haar dienstverband daadwerkelijk wilde, heeft POS

er naar het oordeel van het hof mede door het uitblijven van een reactie van werknemer in de dagen daarna gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werknemer de beëindiging daadwerkelijk wilde. Bij deze stand van zaken acht het hof het aanvaardbaar dat POS zich op de beëindigingsovereenkomst beroept.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-06-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1622

Zaaknummer: HD 200.099.450/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, I. Keizer en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: B.J.F. Hofmans en B.J. de Jong

Wetsartikelen: 7:628 BW en ATW