

RECHTSPRAAK

To Serve And Protect/werkneemster

Vrijstelling van werk in vaststellingsovereenkomst impliceert niet verval van loonaanspraak.

TSAP drijft een onderneming met werkzaamheden in de particuliere beveiligingsbranche. Werkneemster is van 1 september 2007 tot 1 juli 2010 in dienst van TSAP geweest. Zij heeft in de onderneming van TSAP de functie van officemanager vervuld. Tussen partijen is op enig moment verschil van mening ontstaan over de wijze waarop werkneemster de overeengekomen werkzaamheden diende te verrichten. Dit meningsverschil heeft, op initiatief van TSAP, geleid tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 1 juli 2010. Hiertoe zijn partijen op 17 mei 2010 een vaststellingsovereenkomst aangegaan. Toen die overeenkomst tot stand kwam, was werkneemster als gevolg van ziekte arbeidsongeschikt. In artikel 2 van de vaststellingsovereenkomst zijn partijen overeengekomen dat werkneemster zich '[u]iterlijk per datum van ondertekening' beter zou melden en met ingang van deze betermelding tot 1 juli 2010 zou worden 'vrijgesteld van het verrichten van haar werkzaamheden'. Werkneemster heeft zich op 17 mei 2010 beter gemeld. Volgens TSAP stelt de vaststellingsovereenkomst wel vast dat werkneemster zou worden vrijgesteld van werkzaamheden, maar staat er niet dat zij ook loon ontvangt over deze periode. Werkneemster meent dat zij wel recht heeft op loon tot einde dienstverband.

Het hof oordeelt als volgt. De stelling van TSAP miskent (1) dat de vaststellingsovereenkomst tot doel had de arbeidsovereenkomst te doen eindigen per 1 juli 2010 en dat de verplichtingen van partijen uit de arbeidsovereenkomst dus tot die datum bleven bestaan behoudens voor zover daarvan bij de vaststellingsovereenkomst was afgeweken, (2) dat laatstgenoemde overeenkomst op het punt van het verrichten van de bedongen arbeid door werkneemster wél, namelijk de vrijstellingsbepaling, en op het punt van de verplichting tot betaling van loon door TSAP níet een afwijkend beding bevat, en (3) dat de vaststellingsovereenkomst in een van haar inleidende overwegingen uitdrukkelijk vermeldt dat 'het einde van de dienstbetrekking niet aan [werkneemster] te verwijten valt' en dat werkneemster 'zich gedurende het dienstverband te allen tijde en met veel energie en inzet [heeft] ingespannen voor [TSAP]'. Onder deze omstandigheden mochten partijen noch aan de overeengekomen vrijstelling van werkneemster van arbeid, noch aan het verder in de vaststellingsovereenkomst bepaalde, noch aan het ontbreken daarin van een beding dat TSAP tot doorbetaling van loon verplichtte, over en weer redelijkerwijs de zin toekennen en te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar verwachten dat TSAP níet gehouden zou zijn werkneemster het loon te betalen tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2010. Om dezelfde redenen heeft ook het

kwijtingsbeding in artikel 9 van de vaststellingsovereenkomst, waarop TSAP zich nog beroept, TSAP niet van de desbetreffende verplichting bevrijd.

Wel heeft werknemster ten onrechte overwerktoeslag gekregen, nu zij niet onder het personele bereik van de cao valt ter zake.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:1829

Zaaknummer: 200.103.311/01

Rechters: S.F. Schütz, M.L.D. Akkaya en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: F.D. van Damme en A. Boumanjal

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:900 BW