

RECHTSPRAAK

## werkneemster/POS Outsourcing Services BV

***Werkneemster die de Nederlandse taal niet machtig is, blijft gebonden aan beëindigingsovereenkomst wegens stilzitten en daarmee schijn van opgewekt vertrouwen (Sietses/Sneek-arrest).***

(Zie ook ECLI:NL:GHSHE:2014:1622.) Werkneemster is op 4 augustus 2008 in dienst getreden van POS, een bedrijf dat zich onder meer bezighoudt met het op projectbasis beheren van vastgoed ten behoeve van derden (veelal via Job Housing). In de arbeidsovereenkomst van werkneemster 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 werkneemster de arbeidsuren worden vastgesteld, waarbij op voorhand van werkneemster grote flexibiliteit wordt gevergd. Werkneemster is samen met haar partner (tevens werkzaam voor POS) werkzaamheden gaan verrichten voor COA, bestaande uit het beheren van het COA-pand. Op 16 april 2010 heeft werkneemster een beëindigingsovereenkomst getekend. Dit laatste terwijl zij de Nederlandse taal niet beheerst en zij vóór de ondertekening niet de kans heeft gekregen zich te laten adviseren. Volgens werkneemster is dit onder dwang gebeurd, zodat van een vrijwillig vertrek geen sprake kan zijn en POS in feite de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onregelmatig heeft opgezegd. Daarnaast stelt werkneemster zich op het standpunt dat de Arbeidstijdenwet is overschreden, omdat zij van 8 tot 23 uur beschikbaar en aanwezig moesten zijn voor arbeid op het COA. Werkneemster vordert onder meer uitbetaling van overuren, bestaande uit het verschil tussen de 15 uur per dag arbeid en de 8 uur waarvoor zij werd uitbetaald (7 overuren x 157 gewerkte dagen). Volgens POS vereenzelvigt werkneemster zich met haar partner, die wel pandbeheerder was, in die zin dat zij stelt te hebben gewerkt wanneer partner zou hebben gewerkt.

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster heeft met betrekking tot de vermeende overuren niet voldaan aan haar bewijslast. Met betrekking tot de vermeende beschikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten miskent werkneemster dat dit niet tot haar takenpakket hoorde, maar enkel tot die van de pandbeheerder (haar partner). Werkneemsters vorderingen falen derhalve.

Met betrekking tot de beëindigingsovereenkomst oordeelt het hof als volgt. 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. Werkneemster heeft een schriftelijke bevestiging van de beëindiging gekregen. Vervolgens heeft werkneemster haar werkzaamheden gestaakt en pas tweeënhalve maand later, bij brief van haar advocaat van 29 juni 2010, het standpunt ingenomen zij zich niet gebonden acht aan de beëindigingsovereenkomst. Dat werkneemster 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 werkneemster de beëindiging van haar dienstverband daadwerkelijk wilde, heeft POS er naar het oordeel van het hof mede door het uitblijven van een reactie van werkneemster in de dagen daarna gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werkneemster 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:2014:1621

**Zaaknummer:** HD 200.099.444/01

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

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

**Wetsartikelen:** 3:33 BW en 3:35 BW