

RECHTSPRAAK

Uitleg van de vaststellingsovereenkomst brengt met zich dat werkgeefster redelijkerwijs mocht verwachten dat partijen een einde maakten aan de tussen hen bestaande onzekerheid over mogelijke aanspraken op vakantierechten die werkneemster als werknemer zou kunnen hebben.*Feiten*

Werkneemster is in dienst geweest van Stichting Nieuw Israëlitisch Weekblad (hierna: NIW). Op 11 juli 2019 is tussen partijen een tussenvonnis geweest. Ter uitvoering van dat tussenvonnis heeft werkneemster bij akte haar standpunt inzake de tussen partijen in april 2018 gesloten vaststellingsovereenkomst onderbouwd. Werkneemster heeft bij akte het e-mailverkeer tussen de gemachtigden overgelegd. Uit de overgelegde e-mails kan worden opgemaakt dat NIW de wens heeft geuit om in de vaststellingsovereenkomst een bepaling over finale kwijting op te nemen, maar dat werkneemster daarmee niet heeft ingestemd. Werkneemster vordert vakantieloon en vakantietoeslag op grond van artikel 31 lid 2 EU-Handvest en artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG. Zij wijst erop dat het werknemersbegrip in het EU-recht ruimer is dan het werknemersbegrip in het BW. NIW heeft dit laatste op zichzelf niet betwist, maar betoogt dat dit irrelevant is, omdat uit de vaststellingsovereenkomst volgt dat werkneemster geen werknemer was en zij daarom geen aanspraak heeft op werknemersrechten, ook niet op werknemersrechten die zijn gebaseerd op EU-recht.

Oordeel

Partijen hebben met de vaststellingsovereenkomst een einde gemaakt aan het geschil waarover op dat moment een procedure liep bij de kantonrechter. In de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat partijen hun rechtsverhouding kwalificeren als een overeenkomst van opdracht, dat die overeenkomst per 1 mei 2018 eindigde en dat aan werkneemster nog € 35.000 aan honorarium zou worden betaald. Uitleg van de vaststellingsovereenkomst, in het bijzonder de bepaling waarin partijen hun rechtsverhouding hebben gekwalificeerd als een overeenkomst van opdracht, brengt met zich dat NIW redelijkerwijs mocht verwachten dat partijen met deze bepaling ook een einde maakten aan de tussen hen bestaande onzekerheid over mogelijke aanspraken die werkneemster als werknemer zou kunnen hebben. Het valt anders niet goed te begrijpen waarom partijen de kwalificatie in de vaststellingsovereenkomst hebben opgenomen. Voor de beëindiging van de tussen hen bestaande rechtsverhouding was deze kwalificatie niet noodzakelijk. Onder de mogelijke aanspraken die werkneemster zou hebben als sprake zou zijn van een

arbeidsovereenkomst moeten ook worden verstaan de aanspraken die zij als werknemer op grond van EU-recht zou kunnen hebben. Zwaarwegende aanwijzingen die een andere uitleg van de Vaststellingsovereenkomst ondersteunen, heeft werkneemster niet aangevoerd. Zij heeft erop gewezen dat zij – door niet in te stemmen met finale kwijting – de mogelijkheid open heeft willen laten dat zij nog een vordering zou instellen jegens NIW. Uit correspondentie blijkt echter dat werkneemster niet heeft gezegd – ook niet nadat NIW haar daarnaar vroeg – wat haar probleem was bij finale kwijting en welk belang zij had bij het achterwege laten van een bepaling die daarop zag. Mogelijke aanspraken op vakantierechten op grond van een EU-werknemersbegrip zijn door haar niet aan de orde gesteld. Dit had wel voor de hand gelegen, nu de overeenkomst met NIW werd beëindigd en er ook een afspraak werd gemaakt over betaling van honorarium. Bovenstaande uitleg van de vaststellingsovereenkomst heeft tot gevolg dat werkneemster jegens NIW geen aanspraken meer kan maken op vakantierechten (vakantietoeslag en vakantieloon) als werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:389

Zaaknummer: 7501046 CV EXPL 19-2718

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: A.P. Wasscher

Wetsartikelen: 7:900 BW