

RECHTSPRAAK

kantoor X/advocaat-stagiaire Y

Nietig ontslag op staande voet advocaat-stagiaire. Geen sprake van het langdurig en stelselmatig niet verrichten van arbeid na arbeidsconflict. Driemaal afzeggen mediationbijeenkomst verschoonbaar. Opzegging onregelmatig. Duur arbeidsovereenkomst conform de Richtlijn arbeidsvoorwaarden stagiaires 39 maanden

Op 1 juli 2010 is werkneemster als advocaat-stagiaire zoals bedoeld in artikel 9b Advocatenwet in dienst getreden van werkgever. Partijen zijn hiertoe een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangegaan. Met betrekking tot de duur waarvoor zij is aangegaan bepaalt de overeenkomst in artikel 1: 'Deze overeenkomst is van bepaalde tijd en eindigt op het moment dat de stage is voltooid.' De arbeidsovereenkomst bepaalt voorts, in artikel 11: 'Beide partijen zijn bekend en gaan akkoord met de landelijke Richtlijn arbeidsvoorwaarden stagiaire.' De genoemde richtlijn bepaalt in artikel 8 dat arbeidsovereenkomsten met advocaat-stagiaires worden aangegaan hetzij 'voor onbepaalde tijd zonder proeftijd', hetzij 'voor bepaalde tijd voor de duur van drie jaar en drie maanden'. In januari 2012 heeft de patroon van werkneemster aangegeven niet langer haar patroon te willen zijn. Aan de Orde van Advocaten te Haarlem heeft de patroon bij schrijven van 11 januari 2012 uiteengezet welke meningsverschillen er tussen de patroon en werkneemster zijn. Daags na de mededeling van haar patroon, heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht en zich ziek gemeld. Een poging tot mediation is niet van de grond gekomen omdat werkneemster tot driemaal toe niet verscheen. Op 9 maart 2012 wordt werkneemster op staande voet ontslagen wegens stelselmatige weigering van het verrichten van arbeid. Op 6 maart 2012 heeft het UWV bericht dat er geen medische belemmeringen waren. Werkneemster vordert gefixeerde schade wegens onregelmatige opzegging (€ 61.598,88 bruto).

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster is vanaf datum van haar ziekmelding, 5 januari 2012, tot de datum waarop de bedrijfsarts haar hersteld heeft geacht, 5 februari 2012, wegens ziekte ongeschikt geweest tot het verrichten van haar arbeid. Haar werkverzuim gedurende deze periode mag daarom niet worden uitgelegd als een weigering om de overeengekomen arbeid te verrichten. Tegen de achtergrond van de omstandigheden, waarbij de aanvankelijke ziekmelding van werkneemster niet onterecht is gebleken en waarbij de verstoring van de arbeidsverhouding die daartoe aanleiding had gegeven, onverkort voortduurde op de datum waarop zij weer arbeidsgeschikt is bevonden en ook daarna nog, kan niet worden geoordeeld dat werkneemster – uitgaande van de datum waarop werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, 9 maart 2012 – 'langdurig en stelselmatig' heeft geweigerd om de overeengekomen

arbeid te verrichten en dus evenmin dat een zodanige weigering een dringende reden voor ontslag oplevert. Ook de door werkneemster gestelde drievoudige weigering door haar om deel te nemen aan een mediationgesprek levert geen dringende reden voor ontslag op, daargelaten nog of die gestelde weigering als een zelfstandige ontslaggrond kan worden beschouwd. De wens van werkneemster om, vóór een gesprek met de mediator samen met een vertegenwoordiger van werkgever, eerst een afzonderlijk voorgesprek met de mediator te hebben kan in redelijkheid niet worden aangemerkt als een weigering om zo'n gezamenlijk gesprek te voeren, temeer nu uit niets blijkt dat werkgever tegen het gewenste afzonderlijke voorgesprek bezwaar heeft gemaakt. De verschuiving van het voorgenomen eerste gezamenlijke gesprek met de mediator naar een latere datum op verzoek van werkneemster kan evenmin worden uitgelegd als een weigering om aan zo'n gezamenlijk gesprek deel te nemen, omdat hier uitsluitend sprake was van uitstel naar aanleiding van een verhindering van de toenmalige advocaat van werkneemster. De afzegging van het (uitgestelde) gezamenlijke gesprek op 9 maart 2012 door werkneemster hield verband met de deelname aan dat gesprek van een tweede persoon, naast haar patroon, aan de zijde van werkgever, namelijk S, terwijl de aanvankelijke concept-mediationovereenkomst daarvan niet repte – deze noemde uitsluitend werkneemster en haar patroon als partijen bij de mediation – en uit niets blijkt dat werkneemster vooraf met de deelname van S had ingestemd of dat werkgever daarover tevoren met haar had overlegd teneinde op het punt van de gespreksdeelnemers tot een vergelijk te komen. Nu werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder dringende reden is zij schadeplichtig en kan werkneemster in beginsel aanspraak maken op de gefixeerde schadevergoeding bedoeld in artikel 7:680 lid 1 BW, tot betaling waarvan haar vordering strekt. De akkoordverklaring met de richtlijn in samenhang met de vermelding dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen 'van bepaalde tijd' is, duidt erop dat partijen hebben gekozen voor de tweede mogelijkheid, dus voor een overeenkomst met een looptijd van drie jaar en drie maanden (in totaal 39 maanden). Van belang is voorts dat een advocatenstage, naar volgt uit het bepaalde in artikel 9b Advocatenwet, in de regel – behoudens verlenging of verkorting – drie jaar vanaf het tijdstip van de beëdiging als advocaat duurt en in zoverre van bepaalde tijd is, zodat het in de rede ligt dat (ook) een arbeidsovereenkomst waarbij, zoals hier, een persoon als advocaat-stagiaire in dienst van een ander treedt en die vermeldt dat zij 'van bepaalde tijd' is, een afgebakende looptijd heeft die bij de gebruikelijke duur van de advocatenstage aanhaakt. De vermelding in artikel 1 van de arbeidsovereenkomst dat de overeenkomst eindigt 'op het moment dat de stage is voltooid' valt daarbij hoogstens te beschouwen als een nadere afbakening van de tijd waarvoor zij is aangegaan, heeft niet de strekking die overeenkomst van onbepaalde tijd te doen zijn en doet ook overigens aan het voorgaande niets af. Dit alles, in onderlinge samenhang, wettigt de gevolgtrekking dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is aangegaan voor een bepaalde tijd van 39 maanden, zodat – nu een mogelijkheid van tussentijdse opzegging niet is overeengekomen – de gefixeerde schadevergoeding waarop werkneemster aanspraak kan maken moet worden bepaald als had de overeenkomst gedurende die tijd voortgeduurd, zoals de kantonrechter heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:2345

Zaaknummer: 200.120.049/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, S.F. Schütz en J.E. Molenaar

Advocaten: J.J. Perrels

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:680 BW en Richtlijn arbeidsvoorwaarden stagiaires