

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Conflict tussen onderzoekster en promotor leidt niet tot g- of h-grond met werkgever. Voorwaardelijke ontbinding in geval er discussie bestaat over de vraag of überhaupt sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt aangehouden in het licht van de prejudiciële vragen aan de Hoge Raad. Billijke vergoeding in hoger beroep.

Werkneemster heeft van 2008 tot 2015 promotieonderzoek verricht aan de hogeschool X. In 2015 is dit traject tot een einde gekomen. Vanaf 2012 was werkneemster woonachtig op de campus van Y. Een van haar promotores had dit geregeld. De verschuldigde huur zou worden voldaan uit de vergoeding die werkneemster kon verdienen met het begeleiden van scripties van studenten van Y. Als in oktober 2015 ook het einde van de overeenkomst wordt ingeluid, stelt werkneemster zich op het standpunt dat zij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst voor zover die bestaat per 19 april 2016 ontbonden. De kantonrechter heeft het beroep van Y op de g-grond gehonoreerd omdat hij van oordeel is dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. In het promotietraject bij hogeschool X is een conflict ontstaan tussen werkneemster en de promotor. Daarnaast is voldoende gebleken dat het promotietraject en de werkzaamheden die werkneemster voor Y verrichtte nauw met elkaar samenhangen. Die samenhang ligt besloten in de omstandigheid dat promotor aanleiding heeft gezien om Y ertoe te bewegen werkneemster, vanwege haar privésituatie, huisvesting aan te bieden en werkzaamheden om aan de huurverplichting te kunnen voldoen. Onder deze omstandigheden valt, volgens de kantonrechter, niet in te zien dat het promotietraject geen rol speelt in de verhouding tussen werkneemster en Y, temeer niet nu dat traject inmiddels is geëindigd en daarover verschillende (klacht)procedures aanhangig zijn (geweest) waarin werkneemster vooralsnog in het ongelijk is gesteld. Al met al is voldoende aannemelijk dat een vertrouwensbreuk is ontstaan tussen werkneemster en Y als gevolg van het niet slagen van het promotietraject en de in dat kader gerezen geschillen. Er is sprake van een zodanig ernstig verstoorde arbeidsrelatie dat van Y niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, aldus de kantonrechter.

Het hof oordeelt als volgt. Ten onrechte heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Werkneemster heeft een probleem/conflict met haar promotor en niet met Y. Voor een succesvol beroep op de h-grond acht het hof onvoldoende gesteld. De enkele

– niet nader onderbouwde stelling – ‘Gezien de talloze procedures waarin partijen met elkaar zijn verwickeld, is het van belang dat er een definitief einde komt aan het tussen partijen ontstane geschil’ is daartoe onvoldoende.

Billijke vergoeding in plaats van herstel

Het hof zal Y evenwel, voor het geval voorwaardelijke ontbinding al toelaatbaar was, niet veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst, mocht blijken dat van een arbeidsovereenkomst sprake was. Bij afweging van de keuze tussen herstel of een billijke vergoeding in plaats daarvan, dient het hof rekening te houden met de actuele stand van zaken. In dit geval houdt het hof rekening met het feit dat werkneemster inmiddels Y aansprakelijk heeft gesteld voor schade uit onrechtmatige daad en de emotie die de zaak heeft opgeroepen bij de ter zitting in hoger beroep aanwezige algemeen secretaris van Y (‘Totalkrieg’ en ‘Het gedrag van deze persoon irriteert de universiteit mateloos’). Herstel ligt ook overigens niet voor de hand. De hoogte van die vergoeding bepaalt het hof op € 3.500 bruto, hetgeen overeenkomt met ongeveer zes maanden huur, welke vergoeding het hof in de omstandigheden van dit geval billijk acht. Het is zeer onaannemelijk dat de gestelde arbeidsovereenkomst nog een lang leven beschoren zou zijn tegen de achtergrond van de op 4 juli 2016 door werkneemster aangespannen dagvaardingsprocedure tegen Y, de eerdere ontbindingsprocedure weggedacht.

Voorwaardelijke ontbinding

In reactie op de vraag van het hof of onder de WWZ een ontbinding als hier aan de orde is (namelijk: onder de voorwaarde dat onherroepelijk komt vast te staan dat er een arbeidsovereenkomst is) wel mogelijk is, heeft Y betoogd dat zij daarbij belang heeft omdat er, anders dan bij vernietiging van een ontslag op staande voet, nog jarenlang geprocedeerd zou kunnen worden over de vraag of er een arbeidsovereenkomst is. Het hof merkt daaromtrent op dat ook in het nog bij de kantonrechter aanhangige geschil door werkneemster vernietiging van de opzegging is verzocht. Mogelijk kwalificeert de kantonrechter in het nog aanhangige geschil de overeenkomst als een arbeidsovereenkomst en vernietigt hij de opzegging. Zou Y vervolgens in hoger beroep willen betwisten dat er een arbeidsovereenkomst was, dan zou zij tegen de vernietiging van de opzegging moeten opkomen op de voet van artikel 7:683 lid 6 BW. Mocht het hof oordelen dat er geen arbeidsovereenkomst was, dan heeft de ontbindingsprocedure geen nut gehad. Zou het hof, evenals de kantonrechter, tot het oordeel komen dat er wel een arbeidsovereenkomst was en dat de opzegging ervan terecht is vernietigd, dan is die arbeidsovereenkomst door de ontbinding geëindigd. Tegen laatstbedoelde beslissing kan de werknemer inmiddels, zoals ook in dit geval, hoger beroep hebben ingesteld, hetgeen tot een beslissing op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW leidt. Indien de kantonrechter zou oordelen dat er geen arbeidsovereenkomst is en hij de verzochte vernietiging van de opzegging daarom afwijst, maar het hof vervolgens tot het oordeel zou komen dat het vernietigingsverzoek ten onrechte is afgewezen omdat er wel een arbeidsovereenkomst was, dan zou het hof Y op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW tot herstel kunnen veroordelen. De (zinloze) ontbinding van de al opgezegde oorspronkelijke

arbeidsovereenkomst staat daaraan niet in de weg. De voorwaardelijke ontbinding lijkt in een geval als dit alleen zinvol wanneer zowel de kantonrechter, onder vernietiging van de opzegging, als het hof (op een verzoek van Y ex art. 7:683 lid 6 BW) tot het oordeel zouden komen dat er wel een arbeidsovereenkomst is. In de overige modaliteiten is de ontbindingsroute en het hoger beroep daartegen achteraf voor niets geweest. Daarbij laat het hof dan nog buiten beschouwing dat er ook nog cassatie mogelijk is. Naar het oordeel van het hof illustreert deze zaak dat het onwenselijk is dat in de voorwaardelijke sfeer geprocedeerd wordt omdat niet de relatief korte termijn afgewacht wordt waarbinnen de kantonrechter beslist op het verzoek tot vernietiging van de opzegging. Zonder die beslissing levert de ontbindingsbeslissing schijn duidelijkheid voor beide partijen en extra procedures op, hetgeen niet de bedoeling leek van de WWZ-wetgever. Het is ook maar zeer de vraag of de hiermee gepaard gaande kosten voor de werkgever opwegen tegen diens mogelijke besparing van enkele maanden loon, hetgeen het belang vormt voor de werkgever. Niet uit het oog mag worden verloren dat de werknemer aldus gedwongen wordt tot het maken van extra proceskosten voor een wellicht overbodige procedure. Anders dan in eerdere zaken die aan dit hof zijn voorgelegd, waarin de kantonrechter zowel besliste dat een ontslag op staande voet terecht was gegeven (en de door de werknemer verzochte vernietiging van de opzegging dus afwees) als ook de door de werkgever verzochte ontbinding toewees voor het geval het hof anders mocht denken over het ontslag, kan in dit geval niet met zekerheid gezegd worden dat de kantonrechter met het uitspreken van ontbinding onder een voorwaarde buiten de grenzen van zijn bevoegdheid is getreden.

Het hof betwijfelt of er in het systeem van de WWZ, waarmee vereenvoudiging van het ontslagrecht is beoogd en enerzijds is ingezet op snelle beslissingen en de mogelijkheid alle met de arbeidsovereenkomst samenhangende geschillen geconcentreerd te laten beslechten en anderzijds ruimer baan is gemaakt voor hoger beroep, ruimte moet zijn voor voorwaardelijke ontbinding, gelet op het ontstaan van verschillende kolommen van procedures en het risico dat de kolom betreffende de voorwaardelijke ontbinding nodeloos zal blijken te zijn. Nu er inmiddels een conclusie ligt van de advocaat-generaal bij de Hoge Raad over een prejudiciële vraag omtrent dit onderwerp (ECLI:NL:PHR:2016:998) gaat het hof ervan uit dat de beslissing van de Hoge Raad over niet al te lange tijd kan worden verwacht. Hoewel onduidelijk is of de Hoge Raad zich tevens zal uitlaten over een casus als hier aan de orde is (de A-G heeft zich, blijkens punt 5.1 eerste zin van zijn conclusie, beperkt tot het geval waarin na ontslag op staande voet wordt verzocht om voorwaardelijke ontbinding), zou het hof in deze zaak het antwoord van de Hoge Raad op de gestelde vraag willen afwachten. Overigens blijkt uit de door de A-G behandelde subvragen en de verschillende scenario's die zich kunnen voordoen dat de voorwaardelijke ontbinding onder de WWZ een complexe rechtsfiguur is. Gelet op artikel 392 lid 6 Rv dienen partijen de gelegenheid te krijgen zich uit te laten over het voornemen van het hof om de beslissing aan te houden totdat de Hoge Raad uitspraak heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:9176

Zaaknummer: 200.193.969

Rechters: M.E.L. Fikkers, E.B. Knottnerus en M.F.J.N. van Osch

Advocaten: J.S. Oey-Mehta en W. van der Boon

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:610 BW