

RECHTSPRAAK

werknemer/Flex Force Company BV

Hof komt terug op beslissing in tussenarrest. De ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Het betreft een ruim geformuleerde voorwaarde, terwijl het voorts van de subjectieve waardering van de ‘inlener’ afhangt of en wanneer de voorwaarde in vervulling gaat.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2012 bij Flex Force Company BV (hierna: Flex Force) in dienst getreden.

Flex Force heeft op 18 april 2013 aan werknemer medegedeeld dat de inleenopdracht zal worden beëindigd en dat de laatste werkdag van werknemer 7 mei 2013 is. Werknemer stelt dat de tussen partijen gesloten overeenkomst geen uitzendovereenkomst betreft, maar een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Het hof heeft werknemer bij tussenarrest toegelaten te bewijzen dat hij met Flex Force een jaarcontract is overeengekomen. Werknemer verzoekt in dit eindarrest het hof terug te komen op de beslissing waarbij hem voormelde bewijsopdracht is gegeven. Werknemer stelt daartoe onder meer dat de tijdsbepaling die is opgenomen in de arbeidsovereenkomst gekwalificeerd kan worden als een ontbindende voorwaarde, die niet rechtsgeldig is, aangezien het gesloten ontslagstelsel met deze ontbindende voorwaarde wordt omzeild.

Oordeel

Terugkomen op beslissing in tussenarrest

Het hof heeft in het tussenarrest van 12 april 2016 overwogen dat hij er vooralsnog van uitgaat dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op het moment dat Flex Force de opdracht beëindigde en vervolgens is aan werknemer voormelde bewijsopdracht gegeven. Daarmee is niet uitdrukkelijk en zonder voorbehoud op een geschilpunt tussen partijen beslist zodat het hof daaraan niet gebonden is. Als daar anders over moet worden gedacht, omdat ‘vooralsnog’ alleen ziet op mogelijk door werknemer te leveren bewijs van zijn stelling dat hij met Flex Force een jaarcontract is overeengekomen, dan geldt dat het hof in beginsel is gebonden aan bedoelde overweging. Deze gebondenheid geldt echter niet onverkort. De eisen van de goede procesorde brengen immers tevens mee dat de rechter aan wie is gebleken dat een eerdere door hem gegeven, maar niet in een einduitspraak vervatte, eindbeslissing berust op een

onjuiste juridische of feitelijke grondslag, bevoegd is om over te gaan tot heroverweging van die eindbeslissing teneinde te voorkomen dat hij op een ondeugdelijke grondslag een einduitspraak zou doen daaromtrent. Het hof ziet aanleiding de hiervoor weergegeven beslissing – en tevens de gegeven bewijsopdracht – in heroverweging te nemen, omdat deze berust op een onjuiste grondslag op grond van het volgende. Werknemer heeft reeds gesteld dat de bepaling in de arbeidsovereenkomst ‘einde opdracht’ niet als een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde kan worden beschouwd. Het hof heeft deze stelling ten onrechte niet in zijn overwegingen in het tussenarrest betrokken. De tijdsbepaling in de arbeidsovereenkomst houdt een ontbindende voorwaarde in; die voorwaarde, einde van de opdracht, is een toekomstige onzekere gebeurtenis. De arbeidsovereenkomst gold overigens zonder (het zich voordoen van) die voorwaarde voor de duur van een jaar.

Rechtsgeldige ontbindende voorwaarde?

De onderhavige ontbindende voorwaarde is niet rechtsgeldig op grond van het volgende. De onderhavige ontbindende voorwaarde lijkt op een uitzendbeding. In het tussenarrest van 12 april 2016 werd echter – anders dan de kantonrechter – beslist dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen weliswaar kenmerken heeft van een uitzendovereenkomst, maar dat niet is. Het hof overwoog daarbij dat een werknemer in geval van een uitzendovereenkomst minder rechtsbescherming heeft dan bij een reguliere arbeidsovereenkomst. Daarmee strookt niet dat de onderhavige ontbindende voorwaarde een verderstrekkende werking zou hebben dan een uitzendbeding, zie met name artikel 7:691 lid 3 BW, waarin is bepaald dat een uitzendbeding zijn kracht verliest indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Bovendien betreft het hier een ruim geformuleerde voorwaarde – de opdracht betreft het gehele inkooptraject, terwijl het voorts van de subjectieve waardering van de ‘inlener’ afhangt of en wanneer de voorwaarde in vervulling gaat. Flex Force heeft geen omstandigheden aangevoerd op grond waarvan zou moeten worden geoordeeld dat niettemin sprake is van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde. Overigens is van belang dat de arbeidsovereenkomst na het einde van de opdracht niet inhoudsloos is geworden. Flex Force had werknemer immers in kunnen zetten op andere werkzaamheden, zoals Flex Force ook zelf aan werknemer heeft aangegeven in haar mail van 19 april 2013. Op grond van het vorenstaande is de inbreuk op de ontslagbescherming niet gerechtvaardigd. De conclusie van het voorgaande is dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd op grond van de – niet-rechtsgeldige – ontbindende voorwaarde. Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd tot 1 november 2013. In dat licht is de bewijsopdracht in het tussenarrest van 12 april 2016 en de bewijslevering en -waardering niet meer aan de orde.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:1694

Zaaknummer: 200.149.589_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: I.C.M. de Boer en J.G. Kroon

Wetsartikelen: 7:691 BW, 7:667 BW en 7:690 BW