

RECHTSPRAAK

Begroting billijke vergoeding. Inschatting duur arbeidsovereenkomst aan de hand van een feitelijke gevalsvergelijking. Twee rechters-plaatsvervangers toegestaan in meervoudige kamer toegestaan.

Feiten

Deze zaak is het vervolg op HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (New Hairstyle). De werknemster heeft in het geding na verwijzing verzocht – kort gezegd – haar een billijke vergoeding toe te kennen van ten minste een bedrag van € 100.000, dan wel een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen bedrag. Het hof heeft, na een mondelinge behandeling, de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd waarin aan de werknemster een billijke vergoeding is toegekend van € 4.000 bruto. Het heeft daartoe onder meer overwogen dat deze vergoeding aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval (r.o. 5.32). De beschikking van het hof is gegeven door een meervoudige kamer, bestaande uit een raadsheer en twee raadsheren-plaatsvervangers. Een van deze raadsheren-plaatsvervangers was volgens een brief van de griffier van het hof van 21 mei 2019 werkzaam als raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing. In cassatie klaagt werknemster dat sprake is van schending van behoorlijke procesorde door het inzetten van twee rechters-plaatsvervangers in de meervoudige kamer. Daarnaast klaagt werknemster dat het hof een verkeerde toepassing van New Hairstyle I heeft gegeven bij de begroting van de billijke vergoeding.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Bestuur gerecht bepaalt inzet rechters-plaatsvervangers

Het bestuur van een gerecht vormt voor het behandelen en beslissen van zaken enkelvoudige en meervoudige kamers en bepaalt de bezetting daarvan (art. 6 lid 1 RO). Tenzij in de wet anders is bepaald, bestaan de meervoudige kamers uit drie rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast, van wie een als voorzitter optreedt (art. 6 lid 2 RO). Het bestuur kan voor de behandeling en beslissing van zaken rechters-plaatsvervangers oproepen (art. 8 RO). Rechters-plaatsvervangers kunnen dus, als rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast, door het bestuur van het gerecht worden opgeroepen voor de behandeling en beslissing van zaken. De wet stelt geen beperkingen aan het aantal rechters-plaatsvervangers in de bezetting van een meervoudige kamer. In professionele standaarden en in het kwaliteitszorgsysteem van de rechtspraak komt tot uitdrukking dat het inzetten van meer dan één rechter-plaatsvervanger in een meervoudige kamer onwenselijk wordt geacht. Dit kan echter niet

afdoen aan de wettelijke bevoegdheid van het bestuur van het gerecht om meer dan één rechter-plaatsvervanger voor de behandeling en beslissing van zaken in een meervoudige kamer op te roepen. Daarbij verdient opmerking dat verschillen tussen rechters-plaatsvervangers bestaan naar aard en achtergrond (zoals het zijn van oud-rechter, de aanwezigheid van specialistische kennis), en dat de keuze voor het aantal rechters-plaatsvervangers dat op een zaak wordt ingezet daardoor kan worden bepaald. Mede op die grond kan niet worden aangenomen dat de inzet van meer dan één rechter-plaatsvervanger in een meervoudige kamer als zodanig in strijd is met de beginselen van een behoorlijke rechtspleging.

Billijke vergoeding: feitelijke of normatieve gevalsvergelijking?

Werkneemster stelt in essentie aan de orde of de rechter in het kader van de vraag onder (a), namelijk wat de werknemer aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd en in dat verband: wat de verdere duur van de arbeidsovereenkomst dan zou zijn geweest en of de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze zou hebben kunnen beëindigen, (eerste benadering) ook de omstandigheden moet betrekken die aan de vernietigbare opzegging ten grondslag hebben gelegen, of (tweede benadering) dat hij daarvan moet abstraheren. De eerste benadering is aangeduid als ‘feitelijke gevalsvergelijking’. De tweede benadering is aangeduid als ‘normatieve gevalsvergelijking’. Het verschil tussen beide benaderingen leidt in deze zaak tot het volgende. In de eerste benadering worden alle feiten en omstandigheden voorafgaand aan de onrechtmatige opzegging van 4 augustus 2015 meegewogen bij de vraag of – in de hypothetische situatie dat de onrechtmatige opzegging achterwege was gebleven – de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze had kunnen beëindigen. In de tweede benadering abstraheert de rechter bij de beantwoording van die vraag van alle feiten en omstandigheden die zich voorafgaand aan de onrechtmatige opzegging hebben voorgedaan. In die tweede benadering mag de rechter bij zijn oordeel dus niet betrekken dat New Hairstyle sinds april 2013 pogingen heeft ondernomen om tot een einde van het dienstverband te komen. Volgens de advocaat-generaal (De Bock) moet bij de in het kader van de billijke vergoeding van artikel 7:681 BW te maken gevalsvergelijking, een vergelijking worden gemaakt tussen enerzijds de feitelijke situatie waarin de werknemer is komen te verkeren door de opzegging, en anderzijds de hypothetische situatie waarin de werknemer zou hebben verkeerd als de onrechtmatige opzegging achterwege zou zijn gebleven. Voor wat betreft de bedoelde hypothetische situatie moet alleen de onrechtmatige opzegging worden ‘weggedacht’; de aan die onrechtmatige opzegging voorafgegane feiten en omstandigheden moeten niet worden weggedacht.

De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep op dit onderdeel onder verwijzing naar artikel 81 RO.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1312

Zaaknummer: 19/02387

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. Du Perron, F.J.P. Lock en M.J. Kroeze

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:681 BW