

RECHTSPRAAK

werknemers/Sky Netherlands BV

De projectclausule van werkgever is niet toelaatbaar. Het bestaan van diverse keuzemogelijkheden om de voorwaarde ('de projectclausule') wel of niet in vervulling te laten gaan – en daarmee het bestaan van een eigen, subjectieve, waardering van de omstandigheden door werkgever – verdraagt zich niet met het stelsel van het ontslagrecht.

Feiten

Tussen werknemers en Sky Netherlands BV (hierna: Sky) is met ingang van 25 januari 2016 een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. De arbeidsovereenkomsten vermelden een vaste einddatum, alsmede de bepaling: 'Deze arbeidsovereenkomst is echter een "productiegebonden" overeenkomst, wat betekent dat deze arbeidsovereenkomst ook eerder dan voornoemde einddatum van rechtswege zal kunnen eindigen indien en zodra de Productie stopt, namelijk op de eerste dag na de laatste voorstelling van de Productie.' In de overeenkomsten van werknemers 2 tot en met 9 staat daarna nog vermeld: 'Wanneer de laatste voorstelling plaatsvindt is afhankelijk van diverse externe factoren.' Partijen hebben deze clausules aangeduid als de projectclausule. Met de Productie is de musical Sky bedoeld. Sky heeft per e-mail d.d. 31 mei 2016 aan werknemers bericht dat de productie en daarmee de arbeidsovereenkomsten op 30 juni 2016 zullen eindigen. De kantonrechter heeft de door Sky gebruikte projectclausule toelaatbaar geacht en tot uitgangspunt genomen dat dientengevolge de arbeidsovereenkomsten tussen partijen per 1 juli 2016 rechtsgeldig zijn geëindigd. Tegen dit vonnis komen werknemers op.

Oordeel

Toelaatbaarheid projectclausule

De gebruikte projectclausule past in de omstandigheden van het onderhavige geval niet in het gesloten stelsel van het ontslagrecht. Daartoe is het volgende van belang. Allereerst maakt de formulering van de projectclausule niet duidelijk dat deze slechts in werking zou treden indien het stopzetten van de musical onontkoombaar, in de zin van de enig denkbare optie, is. Er kunnen immers vele redenen zijn om een productie stop te zetten, dan wel voort te zetten. Bij de ruime interpretatievrijheid die Sky zich met de gekozen formulering heeft toegemeten past deze clausule niet in het systeem van het ontslagrecht, dat immers de preventieve toetsing van een ontslaggrond tot uitgangspunt heeft, behoudens hier niet aan de orde zijnde uitzonderingen. Door Sky is toegelicht dat zij in mei 2016 voor de keuze stond om volgens

diverse, door haar uitgewerkte scenario's al dan niet door te gaan met de exploitatie van de musical Sky. Deze scenario's zijn doorgerekend en besproken met de eigenaren/financiers. De beslissing om per 1 juli 2016 met de musical te stoppen was derhalve een keuze, waar andere beslissingen ook tot de mogelijkheden behoorden. Het moge zo zijn dat met de gemaakte keuze rekening is gehouden met de belangen van de werknemers, doch dat doet aan het subjectieve karakter van de gemaakte keuze niet af. Integendeel, deze keuze onderstreept juist dat subjectieve karakter. Het bestaan van diverse keuzemogelijkheden om de voorwaarde ('de projectclausule') wel of niet in vervulling te laten gaan – en daarmee het bestaan van een eigen, subjectieve, waardering van de omstandigheden door Sky – verdraagt zich niet met het stelsel van het ontslagrecht. Met die vervulling wordt immers de preventieve ontslagtoets ontgaan, hetgeen zich niet verdraagt met een door Sky als werkgeefster gemaakte afweging van bedrijfseconomische belangen. Een dergelijke keuze dient – behoudens tussen partijen ten aanzien van de beëindiging van de bestaande overeenstemming, welke in casu echter ontbreekt – binnen het systeem van het ontslagrecht getoetst te worden door UWV, dan wel – na een weigering door UWV van de gevraagde toestemming – door de rechter. In feite is de situatie waarin Sky zich ten tijde van de genomen beslissing bevond niet anders dan die van elke onderneming die op grond van – door UWV en nadien eventueel de rechter te beoordelen – feiten en omstandigheden om bedrijfseconomische redenen haar personeelsbestand wil reduceren. Het tempo en de mate van reductie zijn daarbij door Sky als werkgeefster bepaald en niet louter afhankelijk geweest of gesteld van externe factoren. Daarbij is ook van betekenis dat voor werknemers niet vooraf kenbaar was op basis van welke externe factoren de productie zou stoppen. De overweging van de kantonrechter dat Sky in feite een aanzeg- of opzegtermijn heeft gebruikt, miskent dat inwerkingtreding van een voorwaarde als de projectclausule een keuzemogelijkheid voor de werkgever dient uit te sluiten, alsmede dat voor opzegging om bedrijfseconomische redenen toestemming van UWV vereist is. De arbeidsovereenkomsten tussen partijen zijn niet geëindigd door het 'inroepen' van de projectclausule.

Matiging loonvorderingen

Het beroep van Sky op matiging van de loonvorderingen van werknemers wordt afgewezen. Uitgangspunt bij de beoordeling van deze loonvorderingen is dat deze slechts voor matiging in aanmerking komen indien onverkorte toewijzing naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Dat is in casu niet het geval. Aangezien Sky er bewust voor gekozen heeft om af te zien van opname van een tussentijdse opzeggingsbepaling in de arbeidsovereenkomsten, heeft zij daarmee een rechtszekerheid beoogd die in beginsel twee kanten uit werkt, zoals ook tot uitdrukking wordt gebracht in het wettelijk stelsel. Er is onvoldoende grond om de met de overeenkomst beoogde rechtszekerheid (het beoogde 'uitdienen' van de gehele periode tegenover de baanzekerheid voor deze periode) aan te tasten nu enerzijds de periode waarover de loonbetaling zich uitstrekt relatief beperkt is en anderzijds het resultaat voortvloeit uit en samenhangt met het door Sky gekozen, althans voor haar rekening komende ondernemersrisico.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:163

Zaaknummer: 200.196.884/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.T. van der Meer en C.H.M. van Altena

Advocaten: S.I. Janssen en M.C.E. Peels

Wetsartikelen: 7:667 BW