

RECHTSPRAAK

G.J. van Velzen

Gerechtsdeurwaarderskantoor BV/werknemer

De arbeidsverhouding tussen partijen was ook tijdens de stage een arbeidsovereenkomst. Het verrichten van de werkzaamheden van werknemer in het kader van de stageovereenkomst(en) was in overwegende mate in het belang van zijn productiviteit. Eenzijdige wijziging. Kennelijk onredelijk ontslag.

Feiten

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij G.J. van Velzen Gerechtsdeurwaarderskantoor (hierna: Van Velzen) in de functie van juridisch medewerker. Daarnaast volgde werknemer de opleiding HBO Rechten. Om die opleiding te kunnen voltooien diende werknemer stage te lopen als kandidaat-gerechtsdeurwaarder. Van Velzen bood hem die gelegenheid. Daartoe hebben partijen op 10 februari 2011 een stageovereenkomst gesloten. De stageovereenkomst is door Van Velzen op 23 mei 2011 ontbonden vanwege ernstige tekortkomingen van werknemer. Op 24 oktober 2011 heeft Van Velzen, nadat toestemming is verkregen van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer heeft een loonvordering ingesteld. Daarnaast vordert werknemer een gefixeerde schadevergoeding, en vergoeding als gevolg van studievertraging. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer grotendeels toegewezen. Tegen dit vonnis komt Van Velzen in hoger beroep.

Oordeel

Stageovereenkomst of arbeidsovereenkomst?

Werknemer diende in het kader van de stage werkzaamheden te verrichten in ondergeschiktheid aan Van Velzen en ontving daarvoor loon. Het verrichten van de werkzaamheden van werknemer in het kader van de stageovereenkomst(en) was in overwegende mate in het belang van zijn productiviteit. Van belang is hierbij hetgeen in artikel 2 lid 2 van de stageovereenkomst van 10 februari 2011 is bepaald, namelijk dat werknemer zoveel als mogelijk deurwaarderswerk moest doen. Uit de door Van Velzen overgelegde verklaring van de office manager van 24 juni 2011 en de e-mail van werknemer aan de stagecoördinator van 23 mei 2011 kan worden afgeleid dat werknemer feitelijk – maar

niet tot genoegen van Van Velzen – als kandidaat-deurwaarder functioneerde. Werknemer ontving voor deze werkzaamheden een serieuze beloning, namelijk € 3000 bruto per maand. Dat is een meer dan modaal salaris en bovendien 87,5% hoger dan het salaris dat hij verdiende als juridisch medewerker. Het ligt voor de hand om aan te nemen dat dit (hogere) salaris wordt verklaard door de productiviteit van de stagiaire. Dat de mate van productiviteit van werknemer belangrijk was, blijkt ook wel uit het feit dat Van Velzen regelmatig aan de orde stelde dat zijn productiviteit te laag was. Zou het leerelement en het opdoen van ervaring overheersend zijn geweest, dan had dit ‘hameren op productie’ minder voor de hand gelegen. Het hof verwerpt de stelling dat de stageovereenkomst en de arbeidsovereenkomst van elkaar losstaande overeenkomsten zijn. De bepaling in de stageovereenkomst(en) dat deze arbeidsovereenkomst aanvult wijst op het tegendeel. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen (ook) tijdens de stage een arbeidsovereenkomst was.

Rechtsgeldige eenzijdige terugwijziging arbeidsovereenkomst?

Van Velzen heeft haar stelling dat sprake was van verwijtbaar disfunctioneren van werknemer, en zeker in die mate dat van haar, Van Velzen, verdere voortzetting van de stage niet kon worden verwacht, onvoldoende gemotiveerd. De terugwijziging heeft voor werknemer tot een aanmerkelijke en plotseling intredende verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden geleid. Daarnaast werd werknemer daardoor getroffen in zijn zwaarwegende belang zijn stage (en daarmee zijn opleiding) op afzienbare termijn met succes te kunnen afronden teneinde blijvend als kandidaat-gerechtsdeurwaarder te kunnen gaan functioneren. Mede daarom had van Van Velzen als goed werkgever mogen worden verwacht om op en na 21 mei 2011 serieus, al dan niet in overleg met de stagecoördinator, naar een verbetering van het functioneren van werknemer en/of de onderlinge verhouding te streven. Door de stageovereenkomst op 21 mei 2011 eenzijdig en met onmiddellijke ingang te beëindigen en de arbeidsvoorwaarden terug te brengen naar die van juridisch medewerker heeft Van Velzen evident niet gehandeld als goed werkgever en daarmee verwijtbaar gehandeld. De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst was dus niet rechtsgeldig. De verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst zijn dan ook eerst na 30 november 2011 tot een einde gekomen.

Kennelijk onredelijk ontslag

Te beoordelen is of de verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate aan Van Velzen is te wijten. Hiervan is niet automatisch sprake – anders dan de kantonrechter tot uitgangspunt lijkt te nemen – als Van Velzen niet voldoende heeft onderbouwd dat deze verstoring aan werknemer is te wijten. Duidelijk is dat na 21 mei 2011 de verhoudingen zo duurzaam verstoord waren dat een einde van de arbeidsovereenkomst onafwendbaar werd. Dit is in hoofdzaak terug te leiden op de onmiddellijke beëindiging van de stageovereenkomst op 21 mei 2011. Hiervoor is reeds geoordeeld dat de eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig was en dat Van Velzen niet als goed werkgever heeft gehandeld en daarmee verwijtbaar is tekortgeschoten. Dat werknemer mogelijk nadien niet goed (meer) functioneerde als juridisch medewerker is daarbij van ondergeschikt belang.

Conclusie

Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis, in die zin dat de schadevergoeding als 'pleister op de wond' wordt vastgesteld op € 5000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:998

Zaaknummer: 200.186.756

Rechters: R.S. van Coevorden, M.J. van der Ven en H.M. Wattendorff

Advocaten: E.G. Karel en J.P.W. van Bohemen

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW en 7:681 BW