

## RECHTSPRAAK

***Vervolg op AR 2019-0814, waarin het hof oordeelde dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte voorwaardelijk heeft ontbonden. Nu het ontslag op staande voet in een andere procedure is vernietigd en hiertegen geen hoger beroep is gesteld, wordt een billijke vergoeding toegekend.***

*Feiten*

Werknemer is in 2018 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Fositrans B.V. (hierna: 'Fositrans') in de functie van schipper, tegen een salaris van € 2.500 bruto per maand. Zijn echtgenote is op dezelfde dag en voor dezelfde bepaalde tijd in dienst getreden als stuurvrouw. Samen zijn zij ingezet op een binnenvaartschip. Op 24 juli 2018 heeft Fositrans het echtpaar verzocht een transport uit te voeren. Per e-mail van 25 juli 2018 heeft de werknemer mede namens zijn vrouw bericht dat hij het niet verantwoord vindt het transport uit te voeren, vanwege een gebrek aan het schip. Ook is hij door de problemen op het schip in de afgelopen vier maanden gestrest, oververmoeid en uitgeput als nooit tevoren. Op 25 juli 2018 heeft Fositrans werknemer en zijn echtgenote op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht de opzegging te vernietigen en Fositrans te veroordelen tot doorbetaling van zijn loon. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomsten met werknemer voorwaardelijk ontbonden op de g-grond en overwogen dat voor toekenning van een billijke vergoeding geen aanleiding bestaat. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

*Oordeel tussenbeschikking (AR 2019-0814)*

De stelling van werknemer dat de eigenlijke reden voor ontbinding zijn ziekte is, is door hem niet nader toegelicht, hetgeen wel van hem verlangd had mogen worden omdat Fositrans als reden voor haar ontbindingsverzoek heeft aangevoerd dat de arbeidsverhouding met werknemer is verstoord doordat werknemer bij herhaling en ongefundeerd heeft aangegeven dat hij het schip niet vertrouwde. Gelet daarop ziet het hof niet in dat het ontbindingsverzoek verband houdt met ziekte. Het hof benadrukt dat de ontbinding pas aan de orde komt wanneer de voorwaarde daarvoor intreedt, te weten als de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigt omdat geen sprake was van werkweigering. Dat werknemer steeds of regelmatig zonder grond zou hebben geklaagd over het schip, is door Fositrans niet voldoende onderbouwd. Maar ook als de klachten van werknemer meer dan eens ongegrond zouden zijn gebleken, valt nog niet in te zien dat de daardoor ontstane irritatie bij Fositrans zó ernstig is, dat dit – gekwalificeerd als een verstoorde arbeidsverhouding – zou moeten leiden tot een

ontbinding twee maanden voor het verstrijken van de bepaalde tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. In dit specifieke geval komt daar nog bij dat het gaat om een voorwaardelijke ontbinding waarbij het intreden van de voorwaarde afhankelijk is van de uitkomst van een gelijktijdig gegeven bewijsopdracht in de zaak betreffende het ontslag op staande voet. Voor deze situatie heeft de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2016:2998) bepaald dat het wenselijk is dat de kantonrechter op beide verzoeken zo veel mogelijk gelijktijdig beslist. Hij kan dat ontbindingsverzoek afzonderlijk behandelen indien aanhouding een onaanvaardbare vertraging van die procedure zou opleveren. Dat daarvan in dit geval sprake zou zijn, is in de bestreden beschikking niet vermeld, laat staan gemotiveerd. Het hof is dan ook van oordeel dat in de gegeven situatie ten onrechte voorwaardelijk is ontbonden op de g-grond. Het hof zal daarom in dit geval, waarin herstel niet aan de orde is, een billijke vergoeding moeten bepalen. De verschuldigdheid van die vergoeding is echter niet alleen afhankelijk van het oordeel van de kantonrechter over de geldigheid van het ontslag. Indien de kantonrechter de opzegging vernietigt maar het hof in een eventueel hoger beroep zou oordelen dat het verzoek tot vernietiging ten onrechte is toegewezen (scenario 1), dan dient het hof in die zaak op de voet van artikel 7:683 lid 6 BW te bepalen op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. In dit scenario is de arbeidsovereenkomst echter al geëindigd door de ontbinding per 1 februari 2019 en hierbij past niet (althans niet zonder meer) dat aanspraak bestaat op de hiervoor bedoelde billijke vergoeding van artikel 7:683 lid 3 BW. Alleen indien het hof in een eventueel hoger beroep van de beslissing tot vernietiging van de opzegging tot hetzelfde oordeel komt als de kantonrechter (scenario 2) bestaat aanspraak op een billijke vergoeding in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst. Deze zaak illustreert hoe onwenselijk het is dat in eerste aanleg niet gelijktijdig wordt beslist over de vernietiging van een opzegging en de voorwaardelijk verzochte ontbinding waarna de zaken in hoger beroep niet meer samenlopen. Het hof wil zo veel mogelijk voorkomen dat zonder noodzaak tegelijkertijd in verschillende instanties wordt geprocedeerd, ten gronde dan wel in executie. Daarom zal hierna wel worden overwogen wat de billijke vergoeding zou moeten zijn, voor het geval werknemer daarop aanspraak zal hebben, maar wordt de beslissing daarover aangehouden totdat duidelijk is van welk scenario het hof moet uitgaan. Indien werknemer aanspraak heeft op een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW, is het hof voornemens die billijke vergoeding te bepalen op € 9.048 bruto. Het hof houdt de zaak voor het overige aan.

### *Oordeel eindbeschikking*

Omdat het ontslag van werknemer in de beschikking van de kantonrechter van 12 juni 2020 is vernietigd en nu ook vaststaat dat het hof niet zal hoeven te oordelen over de juistheid van die beslissing, kan 'scenario 1' zich niet meer voordoen. Werknemer heeft, met inachtneming van het bovenstaande, dan ook recht op een billijke vergoeding van €9.048 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 08-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2020:8179

**Zaaknummer:** 200.255.960/01

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en W.F. Boele

**Advocaten:** T. Teke en J.C.F. Kooijmans

**Wetsartikelen:** 7:683 lid 3 BW