

RECHTSPRAAK

Artikel 81 Wet RO. Uitgaande van de (beperkte) omvang van het hoger beroep behoefde het hof niet te beoordelen of de afspraken met betrekking tot de proefperiode kwalificeerden als een (separate) arbeidsovereenkomst. Het hof heeft zich hierover dan ook terecht niet uitgelaten.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een poppodium. Werknemer heeft bij werkgeefster naar aanleiding van een vacature gesolliciteerd naar de functie van floormanager. Werknemer is naar aanleiding van zijn sollicitatie uitgenodigd voor een gesprek. Bij e-mailbericht van 4 december 2018 heeft werkgever laten weten nog wat vragen te hebben over onder meer het type overeenkomst dat partijen aangaan, de startdatum, zijn uurloon en de reiskostenvergoeding. Op 6 december 2018 heeft werkgeefster werkgever bericht dat hij een reiskostenvergoeding zal ontvangen, dat hij op 14 december 2018 zijn eerste werkdag zal hebben, dat hij een vrijwilligersvergoeding zal ontvangen en dat hij per 1 januari 2019 zelfstandig aan de slag kan als floormanager. Op 14, 15 en 19 december 2018 heeft werkgever werkzaamheden verricht bij werkgeefster. Op 19 december 2018 heeft het hoofd horeca tegen werkgever gezegd dat hij niet terug hoefde te komen omdat er 'geen match' was en hij onvoldoende 'hands on' was voor werkgeefster. In eerste aanleg heeft werkgever onder meer verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft aan dit verzoek ten grondslag gelegd dat hij per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan met werkgeefster voor de bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd, met een arbeidsomvang van 12-24 uur in de week, en dat werkgeefster deze overeenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd. De kantonrechter heeft deze verzoeken afgewezen. Volgens de kantonrechter hebben partijen met betrekking tot het meedraaien in december 2018 een 'voorovereenkomst' gesloten, die moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Er was echter nog niet op zoveel punten overeenstemming, dat partijen niet meer van het aangaan van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2019 konden afzien. Werkgeefster was ertoe gerechtigd geen arbeidsovereenkomst met werkgever aan te gaan per 1 januari 2019. Wel dient werkgeefster het achterstallig loon over de maand december 2018 aan werkgever te voldoen. Het hof heeft het hoger beroep van werkgever verworpen en de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Werkgever heeft er in de gegeven omstandigheden niet op mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Hij had uit de door werkgeefster verstrekte informatie over de aangeboden overeenkomst, hoewel deze

niet uitblonk door duidelijkheid, kunnen en moeten begrijpen dat deze pas op 1 januari 2019 in zou gaan. De periode daarvoor is dan als een proefperiode te duiden. Dat partijen niet (expliciet) een proeftijdbeding zijn overeengekomen maakt dit niet anders, aldus het hof. Werknemer heeft cassatieberoep ingesteld.

Conclusie A-G De Bock

In cassatie staat centraal de stelling van werknemer dat de beschikking van het hof zo moet worden gelezen dat het hof daarin heeft geoordeeld dat werknemer er niet op heeft mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Volgens het onderdeel is het hof van oordeel dat partijen *in het geheel* geen arbeidsovereenkomst hebben gesloten, ook niet met betrekking tot de ‘proefperiode’ in december 2018. In enkele commentaren in de vakliteratuur wordt eveneens uitgegaan van deze lezing van de bestreden beschikking. Volgens werknemer is het hof daarmee buiten de rechtsstrijd van partijen getreden dan wel heeft het hof de kracht van gewijsde van de beschikking van de kantonrechter miskend. De advocaat-generaal leest r.o. 3.10 van de beschikking van het hof anders. Zij begrijpt deze overweging zo, in samenhang gelezen met de daaraan voorafgaande overwegingen, dat het hof daarin uitsluitend heeft beoordeeld of – zoals werknemer aan zijn hoger beroep ten grondslag heeft gelegd – werknemer in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs erop heeft mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd en dat het hof (enkel) die vraag ontkennend heeft beantwoord. In cassatie is niet bestreden dat, zoals het hof in r.o. 3.3 heeft vastgesteld, de kern van het hoger beroep berust op het standpunt van werknemer dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Daarmee staat in cassatie vast dat hij niet aan zijn hoger beroep ten grondslag heeft gelegd dat partijen met betrekking tot de proefperiode in december 2018 een (separate) (arbeids)overeenkomst zijn aangegaan die niet kon worden opgezegd. Het hoger beroep had bovendien – zoals het hof in r.o. 3.1 heeft vastgesteld – geen betrekking op de door de kantonrechter uitgesproken veroordeling van werkgeefster tot betaling van het achterstallige loon voor de overeengekomen werkdagen op 21 en 28 december 2018, die was gebaseerd op het oordeel van de kantonrechter dat de met betrekking tot de proefperiode gesloten voorovereenkomst een arbeidsovereenkomst is. De toewijsbaarheid van de vordering tot betaling van het achterstallige loon was dus niet aan het oordeel van het hof onderworpen (dit heeft het hof klaarblijkelijk ook tot uitdrukking willen brengen met zijn dictum waarin de beschikking van de kantonrechter is bekrachtigd met de toevoeging ‘voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen’). Uitgaande van deze (beperkte) omvang van het hoger beroep, behoefde het hof niet te beoordelen of de afspraken met betrekking tot de proefperiode kwalificeerden als een (separate) arbeidsovereenkomst en heeft het hof zich hierover ook niet uitgelaten. De klachten van werknemer stuiten op het voorgaande af. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (art. 81 lid 1 Wet RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-01-2021

ECLI: ECLI:NL:HR:2021:101

Zaaknummer: 20/01340

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, G. Snijders en A.E.B. ter Heide

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en A.H.M. van den Steenhoven

Wetsartikelen: 81 Wet RO en 7:610 BW