

## RECHTSPRAAK

***De werkgever heeft een advocaat-stagiaire twee keer aangezegd dat haar tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Is de laatste aanzegging een opzegging geweest en is er daarmee aanspraak op een billijke vergoeding of een schadevergoeding?****Feiten*

Werkneemster is op 8 juni 2018 beëdigd als advocaat. Zij is op 1 februari 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever in dienst getreden in de functie van advocaat-stagiaire voor 32 uur per week. Over de inhoud van de arbeidsovereenkomst is tussen partijen onderhandeld. Tussen partijen is niet gesproken over de mogelijkheid dat de stage zou kunnen worden verlengd door de raad van toezicht van de Orde van Advocaten Rotterdam. Partijen hebben uiteindelijk overeenstemming bereikt over de tekst van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst voor de duur van de stage (tot 1 februari 2022) is door de raad van toezicht van de Orde van Advocaten Rotterdam goedgekeurd. Werkneemster heeft langdurig niet gewerkt wegens ziekte - long COVID - en zwangerschapsverlof, van 27 maart 2020 tot 25 januari 2021 en van 19 april 2021 tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Tussen partijen zijn strubbelingen ontstaan. In een gesprek op 1 april 2021 heeft werkgever aan werkneemster gezegd geen heil te zien in voortzetting van de arbeidsovereenkomst na 1 februari 2022. Op 12 april 2021 wordt de aanzegverplichting schriftelijk vastgelegd. Werkgever heeft ten behoeve van werkneemster zes werkgeversverklaringen afgegeven, waarin steeds is vermeld dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 1 februari 2022. Op 30 november 2021 bericht werkgever schriftelijk dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd en dat daarmee de arbeidsovereenkomst per genoemde einddatum van rechtswege eindigt. Op 28 maart 2022 bericht de raad van toezicht van de Orde van Advocaten Rotterdam dat de stage vanaf 8 maart 2022 met 24 maanden wordt verlengd. In eerste aanleg heeft werkneemster diverse verzoeken ingediend. Ook werkgever heeft zelfstandige verzoeken gedaan. De kantonrechter heeft werkgever veroordeeld om aan werkneemster een wettelijke verhoging van 10% over een bedrag van € 7.910,85 bruto aan achterstallig loon, vakantiegeld en vergoeding van vakantiedagen te betalen. In hoger beroep zijn uitsluitend nog van belang het verzoek van werkneemster om werkgever te veroordelen aan haar te betalen (a) een bedrag van € 80.870,40 als billijke vergoeding, dan wel als schadevergoeding, alsmede achterstallig loon.

*Oordeel*

Met grief 1 betoogt werkneemster dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is

geëindigd op 1 februari 2022, maar voortduurt totdat de advocatenstage (met inbegrip van de verlenging) daadwerkelijk is afgerond. Het hof stelt dat ter onderbouwing van deze grief ontbreekt wat de rechtsgevolgen zijn als wordt aangenomen dat de arbeidsovereenkomst na 1 februari 2022 voortduurt. Werkneemster heeft aan dit uitgangspunt geen verzoeken - zoals het betalen van loon - verbonden. Zij heeft verklaard zich neer te leggen bij de einddatum van de arbeidsovereenkomst op 1 februari 2022. Deze grief kan daarom niet tot vernietiging van de bestreden beschikking leiden. Met grief 2 betoogt werkneemster dat zij de aanzeggingen die werkgever op 12 april 2021 en 30 november 2021 aan haar heeft gedaan, waarin tweemaal is aangezegd dat werkgever de arbeidsovereenkomst na 1 februari 2022 niet zal verlengen, heeft mogen begrijpen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van het hof faalt deze grief omdat werkneemster de berichten niet mocht aanmerken als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Zonder opzegging is er geen juridische grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding. Naar het oordeel van het hof stond het partijen voor ogen dat de arbeidsovereenkomst (in beginsel) op 1 februari 2022 van rechtswege zou eindigen. Overigens, of van werkgever als goed werkgever eventueel mocht worden verlangd in te stemmen met een verlenging is een andere kwestie dan de uitleg van wat partijen voor ogen stond bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. De aanzegging van 12 april 2021 is niet anders te begrijpen dan het doen van een aanzegging in de zin van artikel 7: 668 lid 1 BW. Omdat de arbeidsovereenkomst door werkgever niet is opgezegd, is er geen grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding of een schadevergoeding op grond van artikel 7:677 lid 4 BW. Ook als veronderstellenderwijs wordt aangenomen dat er wel sprake was van een opzegging, is er geen grond om een billijke vergoeding toe te kennen omdat er naar het oordeel van het hof geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever. De grieven van werkneemster met betrekking tot het moment van ingang van het derde jaar stagesalaris, indexatie van haar salaris per 1 januari 2020 en de vergoeding van de facturen van de NOvA falen volgens het hof. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:599

**Zaaknummer:** 200.318.194/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en J.S. Honée

**Advocaten:** A.C.E.G. Cordesius en H.B. Dekker

**Wetsartikelen:** 7:668 lid 1 BW; 7:677 lid 4 BW; 7:681 lid 1 BW; 7:682 BW