

RECHTSPRAAK

Overheidsrechter onbevoegd om kennis te nemen van ontslagzaak op grond van arbitragebeding in 'partnerovereenkomst'.*Feiten*

Deze zaak gaat over de vraag of X gebonden is aan een arbitraal beding in de partnerovereenkomst die hij had met EYAN. EYAN heeft deze partnerovereenkomst opgezegd. Tussen partijen was sprake van een driepartijenovereenkomst: (1) EY Advisory Netherlands LLP, (2) de heer X in persoon, als EYAN professional en (3) de persoonlijke vennootschap van X, als EYAN partner. X stelt dat de rechtsverhouding tussen hem en EYAN moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Op die grond heeft hij de kantonrechter verzocht om vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en loondoorbetaling. In artikel 7 van deze overeenkomst is opgenomen dat elk geschil dat voortvloeit uit de 'AN Admission Agreement', zal worden opgelost met inachtneming van artikel 25 van de AN Rules. In artikel 25 lid 1 onder 1 van de AN Rules is opgenomen dat alle geschillen worden beslist door het Nederlands Arbitrage Instituut. De kantonrechter heeft zich vanwege het arbitraal beding op de voet van artikel 1022 Rv onbevoegd verklaard. In hoger beroep heeft het hof dit oordeel bekrachtigd.

Conclusie A-G (De Bock)

In cassatie klaagt X onder meer dat het hof, voorafgaand aan de beoordeling van de geldigheid van het arbitraal beding, had moeten toetsen of sprake is van een arbeidsovereenkomst, omdat de aard van de rechtsbetrekking relevant is voor de toetsing van de geldigheid van het arbitraal beding. Ook had het hof in het licht van artikel 17 Grondwet en artikel 6 EVRM moeten toetsen of X het arbitraal beding vrijwillig en ondubbelzinnig heeft aanvaard.

Arbitrage in arbeidsrecht toegestaan

De wet laat arbitrage in het arbeidsrecht toe. Een geschil over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst is een geschil over ter vrije beschikking van partijen staande rechten en plichten, zo oordeelde de Hoge Raad reeds in 1973. In het arrest *ABN AMRO/Teisman* uit 2003 besliste de Hoge Raad dat de werkgever een beroep kon doen op een arbitrageclausule in een cao, die was geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Volgens vaste rechtspraak van het EHRM kan afstand worden gedaan van het in artikel 6 EVRM verankerde fundamentele recht op toegang tot de overheidsrechter. In het geval van arbitrage is vereist dat de keuze voor arbitrage vrijwillig en ondubbelzinnig wordt gemaakt ('in a free, lawful and unequivocal manner'). Uit de rechtspraak van het EHRM blijkt niet heel duidelijk

wat 'ondubbelzinnige afstand' precies inhoudt. Wel is daaruit af te leiden dat dwang afwezig dient te zijn, maar dat enige vorm van economische dwang niet onmiddellijk een 'onvrijwillige' afstand betekent. Het EHRM vereist niet dat ondubbelzinnige afstand steeds uitdrukkelijk moet plaatsvinden. Onder omstandigheden kan een beroep op een arbitraal beding in een arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn (art. 6:248 lid 2 BW). Dit geldt niet alleen voor arbitrale bedingen in arbeidsovereenkomsten, maar voor alle arbitrale bedingen. In de feitenrechtspraak zijn er enkele gevallen waarin een dergelijk beroep van een werknemer is gehonoreerd, doorgaans vanwege de financiële drempel die arbitrage voor de werknemer opwerpt.

In voorkomende gevallen kan een werknemer die in het nauw komt door een arbitraal beding zich beroepen op artikel 6:248 lid 2 BW. Aan de hand van alle feiten en omstandigheden van het geval zal de rechter dan moeten beoordelen of de werknemer gebonden is aan het arbitrale beding. In dat kader kan onder meer een zwakkere sociaaleconomische positie van de in het concrete geval betrokken werknemer een rol spelen. In zoverre kan dus van belang zijn of de arbitrale clause in een arbeidsovereenkomst is opgenomen; niet omdat dan andere, nadere, eisen zouden moeten worden gesteld aan de geldigheid van de clause, maar omdat onder omstandigheden een zwakkere positie van de werknemer met zich kan meebrengen dat de werknemer niet gehouden kan worden aan het arbitrale beding. Daarmee gaat het niet om de juridische kwalificatie van de overeenkomst waarin het beding is opgenomen, maar om de feitelijke situatie.

In het onderhavige geval heeft X aangevoerd dat het beroep van EYAN op het arbitragebeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 6:248 lid 2 BW). De kernpunten van zijn betoog zijn: (i) EYAN heeft hem niet expliciet gewezen op het arbitragebeding in de overeenkomst en de gevolgen daarvan; (ii) hij is onder druk gezet om de toetredingsovereenkomsten te tekenen; (iii) hij heeft pas ná het tekenen van de overeenkomsten de Fundamental Rules ontvangen waarin het arbitragebeding was opgenomen; (iv) hij kende het fenomeen arbitrage niet en (v) het arbitrale beding werpt voor hem een onaanvaardbaar hoge financiële drempel op. Het hof heeft al deze argumenten besproken en verworpen. Niet is in te zien dat het hof op enig punt tot een ander oordeel was gekomen als had moeten worden aangenomen dat sprake zou zijn geweest van een arbeidsovereenkomst tussen EYAN en X.

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 (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:151

Zaaknummer: 23/01029

Rechters: M.V. Polak, C.H. Sieburgh, F.J.P. Lock, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: D.M. de Knijff, M.S. van der Keur en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 1022 Rv