

dig pensioen dienen zij solidair te zijn met jongere werknemers door hun een kans te geven op de arbeidsmarkt. Betekent dat dan dat een oudere werknemer niet met succes kan stellen dat een gedwongen ontslag op of na de pensioendatum of verslechterde arbeidsvoorwaarden na de pensioendatum een verboden onderscheid op grond van leeftijd met zich meebrengen? Mijsn inziens is voor het beantwoorden van deze vraag mede van belang in hoeverre de positie van jongeren op de arbeidsmarkt daadwerkelijk slechter is dan die van andere werknemers, of er sprake is van een krappe arbeidsmarkt en of de oudere werknemers daadwerkelijk aanspraak kunnen maken op een redelijk pensioen. De bevoegdheid en beoordelingsmarge van lidstaten bij het vaststellen van maatregelen in het kader van werkgelegenheidsbeleid is weliswaar ruim, maar niet onbeperkt.

12. Het is niet aannemelijk dat in Nederland snel een beroep op deze uitspraak kan worden gedaan, bijvoorbeeld ter rechtvaardiging voor een verplichte demotie of het verplicht deelnemen aan een regeling voor vervroegde uittreding die onder de recent geïntroduceerde drempelvrijstelling valt. Ook niet door sectoren die het afgelopen jaar zwaar zijn getroffen door COVID-19. Bij gebreke van een uitzonderlijk feitencomplex zullen deze voornoemde maatregelen dan ook niet snel proportioneel zijn. Daar komt bij dat het doel van de drempelvrijstelling is om te faciliteren dat werknemers met zware beroepen eerder kunnen uittreden en niet om oudere werknemers te laten plaatsmaken voor jongere werknemers. Werkgevers doen er dan ook verstandig aan geen verplichte regelingen te introduceren die oudere, nog niet AOW-gerechtigde werknemers benadelen. Een uitzondering geldt – onder strikte voorwaarden – voor het aftoppen van ontslagvergoedingen in een sociaal plan.

mr. W.C.M. Donner-Broersma
advocaat pensioenrecht bij BakerMcKenzie

78

De tussen werkgever en trainee gesloten overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst, en de partijbedoeling is ook in de aanvangsfase niet relevant bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst

Kantonrechter Rechtbank Den Haag zp 's-Gravenhage
6 april 2021, nr. 8687998 RL EXP 20-13653,
ECLI:NL:RBDHA:2021:3432
(mr. Bom)
Noot mr. C.L. Waterman

Partijbedoeling. Aanvangsfase. Kwalificatie arbeidsovereenkomst. Trainee. Arbeidsovereenkomst.

[BW art. 7:610]

Essentie: Tussen werkgever en trainee gesloten overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Partijbedoeling ook in de aanvangsfase niet relevant bij kwalificatie arbeidsovereenkomst.

Samenvatting: In de periode tussen 4 juni 2018 en 7 december 2018 is werknemer bij Competa Codepamoja B.V. (hierna: Competa) werkzaam geweest als trainee op basis van een

'Heroes Traineeship Contract' (hierna: HTC). Over de periode dat werknemer werkzaam was bij Competa heeft hij in totaal € 4.209,50 bruto aan stagevergoeding ontvangen. Partijen twisten over de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan.

Van de zijde van Competa wordt niet ontkend dat uit het recente arrest van de Hoge Raad van 6 november 2020 (ECLI:NL:HR:2020:1746) voortvloeit dat de partijbedoeling geen rol (meer) speelt bij de vraag of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, maar Competa meent dat in de fase voor deze kwalificatie de partijbedoeling nog wel degelijk relevant kan zijn. In dit geval staat vast, althans wordt door Competa niet betwist, dat werknemer al een diploma behaald had, zodat de werkzaamheden van werknemer bij Competa niet in het kader van enige opleiding bij een onderwijsinstelling of opleidingsinstituut plaatsvonden. De kantonrechter sluit zich aan bij annotator Stein die betoogt dat een relevante factor is of het gaat om een stage na de opleiding en of de stageverlener de stagiaire al dan niet onbeperkt kan inzetten voor het primaire doel van de onderneming. Daarbij geldt dat Competa het nodige moet aanvoeren ter onderbouwing van haar standpunt dat de stage voornamelijk gericht was op de persoonlijke ontwikkeling van werknemer. In het licht van het voorgaande is mede van belang dat daarbij betrokken wordt welke werkzaamheden hij bij Competa verrichtte, of hij daarbij (on)beperkt inzetbaar was en of hij werkzaamheden verrichtte die een gemis aan (praktijk)ervaring moesten wegnemen. Het gaat dus niet uitsluitend om de al dan niet productieve inzet van werknemer in de zin dat hij voor Competa werkzaamheden verrichtte die Competa aan haar klanten kan doorbelasten en/of dat werknemer specifiek voor bepaalde klanten is ingezet. Indien Competa werknemer werkzaamheden liet verrichten om hem inzetbaar te maken voor haar klanten is dat ook gericht op de eigen bedrijfsactiviteiten. De zin in de aanhef van de HTC lijkt het laatste overigens ook te suggereren: 'Competa invests in the Trainee with the goal of providing an Employment Agreement after this Traineeship'. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Competa onvoldoende weerlegd dat werknemer deelnam aan de gebruikelijke dagelijkse activiteiten zoals die op het kantoor van Competa plaatsvonden. Wellicht staat het gemis aan ervaring van werknemer eraan in de weg dat de resultaten van zijn werkzaamheden een-op-een en zelfs na screening bij de klanten van Competa terecht zijn gekomen. Maar dat neemt niet weg dat Competa niet in voldoende mate ontkracht heeft dat werknemer deelnam aan de normale dagelijkse activiteiten zoals die bij Competa werden uitgevoerd, en dat daarmee Competa wel degelijk ook een eigen doel nastreefde, namelijk werknemer klaarstomen om hem na de traineeship als volwaardig werknemer te kunnen inzetten. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het voorgaande niet los worden gezien van de bepalingen van de HTC die naar het oordeel van de kantonrechter mede wijzen in de richting van een arbeidsovereenkomst. Naast het voorgaande wil de kantonrechter nog opmerken dat de HTC een trainee weinig speelruimte laat in het geval Competa na ommekomst van de traineeperiode een 'echte' arbeidsovereenkomst aanbiedt. Een trainee dient namelijk de volledige stagevergoeding aan Competa terug te betalen indien Competa aan de trainee een arbeidsovereenkomst aanbiedt, maar deze ervoor kiest deze arbeidsovereenkomst niet te accepteren. Daarmee ontkracht Competa zelf dat de werkzaamheden van de trainee enkel en alleen ten behoeve van diens professionele ontwikkeling zijn en dat, zoals in art. 2 van de HTC staat, de stagevergoeding 'a

gesture of our appreciation to you for your effort and participation' is. Blijkbaar gaat de waardering van Competa niet zo ver dat zij het op prijs stelt als een trainee na afloop van het traineeship niet zijn of haar carrière bij Competa wil voortzetten. Uit alle in de uitspraak genoemde jurisprudentie, in combinatie met hetgeen de kantonrechter overwogen heeft over de feitelijke gang van zaken bij Competa en de inhoud en strekking van de HTC, komt de kantonrechter tot het oordeel dat de HTC zodanig veel kenmerken van een arbeidsovereenkomst heeft, dat deze als een arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt. Reeds is overwogen dat de partijbedoeling, die van de zijde van Competa en wellicht aanvankelijk ook van werknemer anders kan zijn geweest, hierin geen verandering kan brengen, zoals de Hoge Raad in wezen ook weer in het arrest van 6 november 2020 heeft beslist. In dat arrest is ook te weinig steun te vinden voor het standpunt van Competa dat de partijbedoelingen in de aanvangsfase wel relevant kunnen zijn voor de vraag of partijen andersluidende afspraken kunnen maken. De kantonrechter ziet niet hoe de partijbedoelingen 'in de aanvangsfase' anders kunnen zijn dan de partijbedoelingen ten tijde van het aangaan van een overeenkomst en op welk moment de partijbedoelingen kunnen omslaan van het een naar het ander. Alles bijeengenomen komt de kantonrechter tot het oordeel dat tussen werknemer en Competa sprake was van een arbeidsovereenkomst. Competa diende dus ten minste het minimumloon aan werknemer te betalen en de vordering van werknemer, die gebaseerd is op het verschil tussen het minimumloon en de (betaalde) stagevergoeding, is daarom toewijsbaar.

[eiser], wonende te [woonplaats],
eisende partij in conventie,
gedaagde partij in reconventie,
hierna te noemen: [eiser],
gemachtigde: mevr. mr. D.E. van der Wiel (Koerselman Advocaten),
(toevoeging afgegeven onder nummer [toevoeging])
tegen
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
Competa Codepamoja B.V., statutair gevestigd te 's-Gravenhage en kantoorhoudende te Rijswijk,
gedaagde partij in conventie,
eisende partij in reconventie,
hierna te noemen: Competa,
gemachtigde: mevr. mr. A.I. Mekes (La Gro Geelkerken advocaten),

1. Het procesverloop

1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:

- de dagvaarding van 27 juli 2020 met acht producties (nrs. 1 tot en met 8);
 - de conclusie van antwoord in conventie, tevens conclusie van eis in reconventie van 3 september 2020 met 14 producties (nrs. 1 tot en met 14);
 - de conclusie van antwoord in reconventie van 30 oktober 2020;
 - de akte/nadere conclusie aan de zijde van [eiser] van 12 januari 2021 met drie producties (nrs. 9 tot en met 11);
 - de antwoord akte/nadere conclusie aan de zijde van Competa van 9 maart 2021 met 13 producties (nrs. 15 tot en met 27).
- 1.2. Op 30 oktober 2020 is in deze zaak een mondelinge behandeling gehouden. Daarbij is [eiser] in persoon verschenen samen met zijn gemachtigde en zijn namens Competa mevr.

[betrokkene 1] en de heren [betrokkene 2] en [betrokkene 3] verschenen samen met de gemachtigde van Competa. Van hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is besproken is proces-verbaal opgemaakt, van welk proces-verbaal beide partijen een afschrift hebben gekregen. Een schikking is niet bereikt.

1.3. Nadat na de mondelinge behandeling beide partijen nog de gelegenheid hebben gekregen nadere aktes te nemen en beide partijen van die gelegenheid gebruik hebben gemaakt, laatstelijk Competa op 9 maart 2021, is vervolgens vonnis bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. In de periode tussen 4 juni 2018 en 7 december 2018 is [eiser] bij Competa werkzaam geweest als trainee op basis van een 'Heroes Traineeship Contract' (hierna het HTC).

2.2. Het HTC kent de volgende voor de beoordeling van het voorliggende geschil relevante bepalingen:

[in de aanhef]

'By signing this document, we are agreeing to work together, to learn and develop your technical and interpersonal skills, and to build a great experience for you as a Trainee. The bases for this working relationship are mutual trust and respect. We expect that you are ready to work hard, give us your best: smart thinking, resourcefulness, ownership of your work, and professionalism. You will be treated with the same in return. (...) However this is not an employment agreement, and not meant to be one, but we do offer a challenging and career building opportunity for you to learn and grow. After successfully completing your Traineeship, career opportunities are possible.

– Competa offers the Trainee to follow Competa's Training Software Developer.

– Competa invests in the Trainee with the goal of providing an Employment Contract after this Traineeship

(...)

Article 1: Expectations

Trainee will be able to follow the Companion's Traineeship Software Developer at the expense of Competa. (...) We would like you to be training for 40 hours per week at Competa's office.

(...) We also ask that you provide us with details of your vacation weeks and time off. You are entitled to 26 days per year, or pro rata during your Traineeship. When you are sick, please contact us as soon as possible, and keep us informed of your wellbeing.

Our goal is to develop your technical and soft skills to let you work with/or at our customers projects. Your Traineeship is to train you to become a Software Developer. We will help you learn and build your career.

Article 2: Compensation

€40,- per day in the office, this will be subjected to the usual deductions for tax and social security (excluding unemployment benefit and pension). The reimbursement is a gesture of our appreciation to you for your effort and participation. (...)

Article 3: Refund study costs

The Trainee is obliged to refund the total amount of compensation received, to Competa if: the Trainee decides to terminate the Traineeship without reason before it is completed; and upon completion of Traineeship, the Trainee decides not to accept the Employment Contract offered by Competa or in cases of inadequate performance, imputable acts or negligence by Trainee, where Competa is forced to terminate the Traineeship.

neeship contract, Trainee is obliged to pay back the received amount of Traineeship allowance.³

2.3. Over de periode dat [eiser] bij werkzaam was bij Competa heeft hij in totaal € 4.209,50 bruto (€ 3.932,42 netto) aan stagevergoeding ontvangen.

3. De vordering in conventie en in reconventie

3.1. In conventie vordert [eiser], voor zover [mogelijk] uitvoerbaar bij voorraad: (I.) te verklaren voor recht dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan; (II.) Competa te veroordelen tot betaling aan [eiser] tegen behoorlijk bewijs van kwijting het brutoloon ten bedrage van € 6.395,76 vermeerderd met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf datum verschuldigdheid tot aan de dag van betaling; (III.) Competa te veroordelen tot betaling tegen behoorlijk bewijs van kwijting van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 [BW] te[n] bedrage van € 3.197,88, althans tot enig door de kantonrechter in goede justitie te betalen bedrag, vermeerderd met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf datum verschuldigdheid tot aan de dag van betaling; (IV.) Competa te veroordelen tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten à € 1.041,90 inclusief 21% btw, aangezien [eiser] niet btw-plichtig is, althans tot enig door de kantonrechter in goede justitie te betalen bedrag, vermeerderd met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf datum verschuldigdheid tot aan de dag van betaling; (V.) Competa te veroordelen in de kosten van het geding, waaronder griffierecht, verschotten en salaris gemachtigde, te voldoen binnen zeven dagen na dagtekening van het vonnis – en voor het geval voldoening niet binnen de gestelde termijn plaatsvindt – te vermeerderen met de wettelijke rente over de proceskosten te rekenen vanaf bedoelde termijn voor voldoening en alsdan te vermeerderen met de nakosten ten [bedrage] van € 131,--.

3.2. Aan deze vordering legt [eiser] ten grondslag dat hij in de periode dat hij bij Competa werkzaam was dezelfde werkzaamheden verrichtte als de andere full-time werknemers van Competa. Daarbij stelt hij dat een traineeship niet is gelijk te stellen met een stage (in het kader van een opleiding). Zijn traineeship kwalificeert als een volwaardige baan en daarmee als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. In dat licht heeft hij voor zijn werkzaamheden recht op (tenminste) het minimumloon en daarmee nog op een nabetaling van € 6.395,76 bruto.

3.3. In reconventie vordert Competa bij vonnis, voor zoveel mogelijk uitvoerbaar te verklaren bij voorraad: [eiser] te veroordelen, tegen behoorlijk bewijs van kwijting, aan haar te voldoen een bedrag van € 4.209,00 bruto, welk bedrag nog dient te worden vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 4 december 2018 (einddatum traineeship), danwel een door de kantonrechter in redelijkheid te bepalen datum, tot op de dag der algehele voldoening, alsmede [eiser] te veroordelen in de kosten van de procedure, waaronder begrepen een vergoeding voor rechtsbijstand van Competa, onder bepaling dat betaling van de proces- en nakosten binnen zeven dagen na dagtekening van het te wijzen vonnis dient plaats te vinden, bij gebreke waarvan [eiser] hierover vanaf de achtste dag na het te wijzen vonnis de wettelijke rente verschuldigd is.

3.4. Aan haar vordering in reconventie legt Competa ten grondslag dat in artikel 3 van de HTC een terugbetalingsregeling van de stagevergoeding is opgenomen. Competa stelt dat [eiser] zonder goede reden zijn traineeship heeft beëindigd, waardoor hij de ontvangen stagevergoeding terug moet betalen.

4. Het verweer in conventie en in reconventie

4.1. Competa voert verweer tegen de vordering in conventie van [eiser] en [eiser] voert verweer tegen de vorderingen van Competa in reconventie. In conventie voert Competa met name het verweer dat [eiser] als trainee bij Competa geen arbeid verrichtte in de zin van artikel 7:610 BW. Bij zijn werkzaamheden lag de nadruk op zijn persoonlijke ontwikkeling en de daarbij behorende uitbreiding van kennis en (werk)ervaring. Voor zover relevant zal het verweer van partijen hierna verder besproken worden.

5. De beoordeling

In conventie

5.1. In deze procedure moet in conventie de vraag worden beantwoord of de HTC een arbeidsovereenkomst is in de zin van artikel 7:610 BW, zoals [eiser] stelt, of dat de HTC niet als een arbeidsovereenkomst kan worden beschouwd, met name omdat het element 'arbeid' aan de overeenkomst ontbreekt, zoals Competa stelt.

5.2. In deze procedure ligt ook de vraag voor of partijen zelf kunnen bepalen of overeenkomen of hun rechtsverhouding als een arbeidsovereenkomst heeft te gelden of dat hun rechtsverhouding als een arbeidsovereenkomst heeft te gelden, ongeacht hun (partij)bedoeling(en). Van de zijde van Competa wordt niet ontkend dat uit het recente arrest van de Hoge Raad van 6 november 2020 (ELCI:NL:HR:2020:1746, Re-integratiebedrijf gemeente Amsterdam) voortvloeit dat de partijbedoeling geen rol (meer) speelt bij de vraag of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, maar Competa meent dat in de fase voor deze kwalificatie de partijbedoeling nog wel degelijk relevant kan zijn. De kantonrechter zal die stelling hierna in zijn overwegingen betrekken.

5.3. Bij de beoordeling van de in rechtsoverweging 5.1 benoemde vraag stelt de kantonrechter allereerst voorop dat de werkzaamheden, die [eiser] bij Competa verrichtte niet in het kader waren van enige opleiding en/of studie bij een onderwijsinstelling of opleidingsinstituut. Die overweging is van belang, omdat een stage in het kader van een studie of opleiding vaak een vereiste is om een diploma of opleidingscertificaat te kunnen behalen. In dat geval moeten als 'beloning' voor de werkzaamheden in het kader van een stage gezien worden de studiepunten, die vereist zijn voor het behalen van het diploma of opleidingscertificaat. In dit geval staat vast, althans wordt door Competa niet betwist, dat [eiser] al een diploma behaald had, zodat de werkzaamheden van [eiser] bij Competa niet in het kader van enige opleiding bij een onderwijsinstelling of opleidingsinstituut plaatsvonden.

5.4. De Hoge Raad heeft zich eerder, in het arrest van 9 oktober 2015 (ELCI:NL:HR:2015:3019, Logidex), uitgelaten over de vraag of een stageovereenkomst (ook) aan te merken is als een arbeidsovereenkomst. Omdat dit arrest van belang is voor de beoordeling van het voorliggende geschil zal de kantonrechter enkele overwegingen van de Hoge Raad uit die zaak citeren. In zijn rechtsoverwegingen 3.3.3 en 3.3.4 zegt de Hoge Raad: "Stageovereenkomsten vertonen dikwijls kenmerken van een arbeidsovereenkomst. Soms kan een stagiair immers alleen de noodzakelijke ervaring opdoen door in het kader van zijn opleiding arbeid te verrichten die vergelijkbaar is met de arbeid van een gewone werknemer. *Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan dan ook in bepaalde situaties naast een stageovereenkomst tevens sprake zijn van een ar-*

beidsovereenkomst¹. (Kamerstukken II 1976-1977, 14 450, nrs. 1-2, p. 24; Kamerstukken II 1993-1994, 23 778, nr. 3, p. 140). Bij de hiervoor in 3.3.2 bedoelde toetsing heeft als maatstaf te gelden of de werkzaamheden van de stagiair naar de bedoeling van partijen zozeer zijn gericht op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring van de stagiair, zulks mede met het oog op de voltooiing van zijn opleiding, dat van een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere arbeid te verrichten niet kan worden gesproken (vgl. HR 29 oktober 1982, ECLI:NL:HR:1982:AC0442, NJ 1983/230 (Hesseling/Ombudsman)). Daaruit volgt dat het erop aankomt of het verrichten van de werkzaamheden van de stagiair in overwegende mate in het belang is van de opleiding die deze volgt.² 5.5. Met name uit de laatste zin van het citaat volgt dat een stageovereenkomst vaak juist geen arbeidsovereenkomst is, omdat de verrichtte werkzaamheden in overwegende mate in het belang zijn van de gevolgde opleiding. Zoals reeds in rechtsoverweging 5.3 aan de orde is geweest is in het voorliggende geval geen sprake van enige opleiding van [eiser]. 5.6. In het citaat wordt verwezen naar een eerdere uitspraak van de Hoge Raad, die van 29 oktober 1982 (Hesseling/Ombudsman). In deze zaak was sprake van een leerovereenkomst, een overeenkomst waarbij de verrichtte werkzaamheden primair waren gericht op het vergroten van de eigen kennis en het opdoen van werkervaring. Uit die uitspraak vloeit voort dat 'zodra het primaire doel van de arbeidsprestatie verschuift naar een (actieve) bijdrage aan de verwezenlijking van het primaire doel van de onderneming, (...) men niet langer [kan] volhouden dat sprake is van een stageovereenkomst². Maar ook in die zaak ging het om een stageovereenkomst in het kader van een bepaalde beroepsopleiding. Dat bracht annotator Stein tot de volgende opmerking in zijn noot onder het arrest: '[men] dient (...) te onderscheiden de stageovereenkomst, die met een volledig opgeleide beroepsbeoefenaar wordt gesloten. Een zodanige overeenkomst zal in het algemeen aan de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst niet³ onttrokken zijn. Dat past bij het boven ontwikkelde criterium van de inzetbaarheid, want zo er al beperkingen te dien aanzien mochten bestaan, liggen deze niet besloten in het karakter van de overeenkomst patroon/stagiair, doch uitsluitend in het gemis aan ervaring van laatstgenoemde⁴. 5.7. In de zaak van Hesseling/Ombudsman had de rechtbank (die toen nog in hoger beroep oordeelde over uitspraken van de kantonrechter) als belangrijk argument meegewogen dat een stagiair in het kader van een opleiding beperkt inzetbaar is, omdat de stageverlener zich veelal heeft te houden aan bepaalde regelingen, voorschriften en/of vereisten vanuit de onderwijsinstelling. Die overwegingen heeft de Hoge Raad bekrachtigd. 5.8. Naar het oordeel van de kantonrechter vertoont de HTC veel overeenkomsten met de leerovereenkomst, zoals door annotator Stein wordt bedoeld, namelijk een leerovereenkomst van een volledig opgeleide beroepsbeoefenaar, die weliswaar tijdens de stage aan zijn of haar eigen ontwikkeling en kennisvergroting kan werken, maar die zonder beperkingen inzetbaar is voor de stageverlener en daarbij een bijdrage levert aan het primaire doel van de onderneming. De kantonrechter zich aan bij Stein die betoogt dat een relevante factor

is of het gaat om een stage na de opleiding en of de stageverlener de stagiaire al dan niet onbeperkt kan inzetten voor het primaire doel van de onderneming. Daarbij geldt dat Competa het nodige moet aanvoeren ter onderbouwing van haar standpunt dat de stage voornamelijk gericht was op de persoonlijke ontwikkeling van [eiser].

5.9. In het licht van het voorgaande is mede van belang dat daarbij betrokken wordt welke werkzaamheden hij bij Competa verrichtte, of hij daarbij (on)beperkt inzetbaar was en of hij werkzaamheden verrichtte die een gemis aan (praktijk)ervaring moesten wegnemen. Het gaat dus niet uitsluitend om al dan niet productieve inzet van [eiser] in de zin dat hij voor Competa werkzaamheden verrichtte, die Competa aan haar klanten kan doorbelasten en/of dat [eiser] specifiek voor bepaalde klanten is ingezet. Indien Competa [eiser] werkzaamheden liet verrichten om hem inzetbaar te maken voor haar klanten is dat ook gericht op de eigen bedrijfsactiviteiten. De zin in de aanhef van de HTC lijkt het laatste overigens ook te suggereren: 'Competa invests in the Trainee with the goal of providing an Employment Agreement after this Traineeship'. 5.10. Tegenover de nadere onderbouwing, die [eiser] in zijn akte/nadere conclusie van 12 januari 2021 heeft gegeven over zijn (dagelijkse) werkzaamheden tijdens zijn Traineeship zet Competa – samengevat – in haar antwoordakte/nadere conclusie⁵ van 9 maart 2021 vooral dat [eiser] geen werkzaamheden heeft verricht waartegenover een gebruikelijke commerciële tegenprestatie staat, dat de resultaten van zijn activiteiten niet naar de opdrachtgevers van Competa zijn gegaan, dat geen diepgaande beoordeling van het werk van [eiser] heeft plaatsgevonden en er geen wezenlijke interactie plaatsvond met de vaste werknemers van Competa. Overigens lijkt de stelling dat de resultaten van zijn activiteiten niet naar opdrachtgevers zijn gegaan weer in strijd met een bepaling uit artikel 1 van de HTC: 'Our goal is to develop your technical and soft skills to let you work with/or at our customers projects'.

5.11. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Competa met deze argumenten onvoldoende weerlegd dat [eiser] deelnam aan de gebruikelijke dagelijkse activiteiten, zoals die op het kantoor van Competa plaatsvonden. Wellicht staat het gemis aan ervaring van [eiser] eraan in de weg dat de resultaten van zijn werkzaamheden één-op-één en zelfs na screening bij de klanten van Competa terecht zijn gekomen. Maar dat neemt niet weg dat Competa niet in voldoende mate ontkracht heeft dat [eiser] deelnam aan de normale dagelijkse activiteiten, zoals die bij Competa werden uitgevoerd, en dat daarmee Competa wel degelijk ook een eigen doel nastreefde, namelijk [eiser] klaarstomen om hem na de traineeship als volwaardig werknemer te kunnen inzetten.

5.12. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het voorgaande niet los worden gezien van de bepalingen van de HTC, waarvan relevante delen in rechtsoverweging 2.2 zijn weergegeven en die naar het oordeel van de kantonrechter mede wijzen in de richting van een arbeidsovereenkomst. Deze bepalingen zijn:

– In de aanhef van de HTC staat dat van de trainee wordt verwacht dat hij hard werkt en het beste van hemzelf geeft: 'smart thinking, resourcefulness, ownership of your work, and professionalism'. Van de trainee wordt dus verwacht dat hij in feite al zijn competenties aan Competa geeft;

1 Nadruk door kantonrechter

2 Uit noot Houweling onder deze uitspraak in NJ 2016/276

3 Nadruk door kantonrechter

4 NJ 1983, 230

5 Punt 37 van de antwoordakte

– In de aanhef staat ook dat de trainee wordt aangeboden de (in-house) cursus Software Developer te volgen en dat Competa (op deze wijze) in de trainee investeert met het doel om na de traineeship een arbeidsovereenkomst aan te kunnen bieden. Dit duidt erop dat het Competa erom te doen is de trainee in te zetten voor de eigen bedrijfsactiviteiten en hem daarop tijdens de traineeship voor te bereiden. Het gaat Competa er bij het aanbieden van de traineeship dus ook om het gemis aan ervaring van de trainee te reduceren;

– Uit artikel 1 blijkt dat Competa verwacht dat de trainee 40 uur per week de (in-house) cursus Software Developer volgt. Competa heeft daarbij onvoldoende duidelijk gemaakt of en in hoeverre deze cursus ook buiten Competa voor de trainee nuttig kan zijn;

– Gedurende de traineeship heeft de trainee recht op (pro rata) 26 vakantiedagen per jaar. Bij ziekte wordt de trainee geacht zich ziek te melden. Dat zijn mede elementen die passen bij een arbeidsovereenkomst. Bovendien is het aantal vakantiedagen in zekere zin een wassen neus, want tijdens vakantie ontvangt de trainee geen dagvergoeding (die wordt alleen betaald *per day in the office*);

– Volgens artikel 2 worden op de dagvergoeding de gebruikelijke sociale lasten en (loon)belasting in mindering gebracht. Zo blijkt ook uit de overgelegde loonstroken dat *wage tax* (loonbelasting) in mindering wordt gebracht.

5.13. Naast het voorgaande wil de kantonrechter nog opmerken dat de HTC een trainee weinig speelruimte laat in het geval Competa na ommekomst van de traineeperiode een ‘echte’ arbeidsovereenkomst aanbiedt. Op dit element zal de kantonrechter bij de beoordeling van de eis in reconventie nog terugkomen. Namelijk dient een trainee de volledige stagevergoeding aan Competa terug te betalen, indien Competa aan de trainee een arbeidsovereenkomst aanbiedt, maar deze ervoor kiest deze arbeidsovereenkomst niet te accepteren. Daarmee ontkracht Competa zelf dat de werkzaamheden van de trainee enkel en alleen ten behoeve van diens professionele ontwikkeling zijn en dat, zoals in artikel 2 van de HTC staat, de stagevergoeding ‘a gesture of our appreciation to you for your effort and participation’ is. Blijkbaar gaat de waardering van Competa niet zo ver dat zij het op prijs stelt als een trainee na afloop van de traineeship niet zijn of haar carrière bij Competa wil voortzetten.

5.14. Uit alle hiervoor genoemde jurisprudentie, in combinatie met hetgeen de kantonrechter overwogen heeft over de feitelijke gang van zaken bij Competa en de inhoud en strekking van de HTC, komt de kantonrechter tot het oordeel dat de HTC zodanig veel kenmerken van een arbeidsovereenkomst heeft, dat deze als een arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt. Reeds is overwogen dat de partijbedoeling, die van de zijde van Competa en wellicht aanvankelijk ook van [eiser] anders kan zijn geweest, hierin geen verandering kan brengen, zoals de Hoge Raad in wezen ook weer in het arrest van 6 november 2020 heeft beslist. In dat arrest is ook te weinig steun te vinden voor het standpunt van Competa dat de partijbedoelingen in de aanvangsfase wel relevant kunnen zijn voor de vraag of partijen andersluidende afspraken kunnen maken. De kantonrechter ziet niet hoe de partijbedoelingen ‘in de aanvangsfase’ anders kunnen zijn dan de partijbedoelingen ten tijde van het aangaan van een overeenkomst en op welk moment de partijbedoelingen kunnen omslaan van het een naar het ander.

5.15. Alles bijeen genomen komt de kantonrechter tot het oordeel dan tussen [eiser] en Competa sprake was van een arbeidsovereenkomst. Competa diende dus tenminste het

minimumloon aan [eiser] te betalen en de vordering van [eiser], die gebaseerd is op het verschil tussen het minimumloon en de (betaalde) stagevergoeding is daarom toewijsbaar.

5.16. Omdat uit het voorgaande ook voortvloeit dat hetgeen [eiser] had behoren te ontvangen loon is in de zin van artikel 7:625 BW zal de gevorderde wettelijke verhoging ook worden toegewezen, ook al omdat Competa daartegen geen zelfstandig inhoudelijk verweer heeft gevoerd. Wel ziet de kantonrechter aanleiding het percentage van de wettelijke verhoging te matigen tot 25% van het nog verschuldigde loon. Over het bedrag van de nabetaling, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 25% zal, als gevorderd, de wettelijke rente worden toegewezen vanaf de datum van verzuim.

5.17. Eveneens zullen de gevorderde buitengerechterlijke incassokosten worden toegewezen tot het door [eiser] gevorderde bedrag van € 1.041,90. [eiser] heeft voldoende onderbouwd dat hij kosten heeft gemaakt om dit geschil buiten rechte te voorkomen.

5.18. Als de in conventie in het ongelijk gestelde partij zal Competa worden veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van [eiser], alsmede in de nakosten. [eiser] heeft geprocedeerd op basis van een toevoeging. Eisende partijen met een toevoeging betalen een lager griffierecht. Verder worden in dat geval de kosten van de deurwaarder voor het uitbrengen van het exploit en/of advertentiekosten van rijkswege vergoed. Die kosten zijn dus niet voor rekening van de eisende partij. Deze partij heeft aan de deurwaarder slechts de in het exploit opgenomen kosten voor verschotten hoeven voldoen (artikel 40 lid 1 van het Besluit vergoedingen rechtsbijstand 2000). Gelet op het voorgaande wordt de gedaagde partij slechts veroordeeld tot betaling van het lagere griffierecht, de verschotten en ten slotte tot vergoeding van het – hierna in het dictum vast te stellen – salaris van de gemachtigde. Deze vergoeding voor het salaris moet door de gemachtigde worden verrekend met de op grond van de Wet op de rechtsbijstand aan de gemachtigde toegekende vergoeding.

In reconventie

5.19. In feite ligt in de beslissing in conventie besloten dat de vordering van Competa in reconventie dient te worden afgewezen. Niettemin is het denkbaar dat Competa met haar reconventionele vordering hoe dan ook beoogt hetgeen zij als stagevergoeding c.q. loon aan [eiser] heeft betaald terugbetaald wil zien, al dan niet bij wijze van boete of schadevergoeding.

5.20. De kantonrechter zal de vordering in reconventie van Competa afwijzen en daarvoor zijn verschillende redenen. De belangrijkste reden is dat, zoals [eiser] ook heeft betoogd, artikel 3 van de HTC niet voorziet in zijn specifieke situatie, waarbij Competa hem niet eens een aanbod voor een arbeidsovereenkomst heeft gedaan, maar hem alleen heeft aangeboden de HTC te verlengen. In ieder geval dient het feit dat artikel 3 op dit punt niet duidelijk is voor risico van Competa te blijven.

5.21. Een andere reden is gelegen in de tekst van de HTC zelf. Het kopje van artikel 3 van de HTC luidt *Refund study costs* en dat lijkt te wijzen in de richting van een terugbetalingsregeling van *studiekosten*. Een dergelijke bepaling in arbeidsovereenkomsten is niet ongebruikelijk, waarbij tegenover het betalen van studiekosten door de werkgever een verplichting van de werknemer staat om na de studie nog zekere tijd in dienst te blijven en bij eerdere uitdiensttreding een zeker deel van de studiekosten terug te betalen. Dergelijke afspraken zijn in de regel aanvaardbare bedingen.

5.22. Uit de tekst van artikel 3 van de HTC zou kunnen volgen dat Competa het totaal van de stagevergoeding als studiekosten beschouwt, die terugbetaald moeten worden indien de traineeship niet wordt voortgezet. Dit verhoudt zich naar het oordeel van de kantonrechter enerzijds niet met het feit dat Competa de stagevergoeding als een blijk van waardering (*gesture of appreciation*) kenmerkt en dus niet als studiekosten en anderzijds met het gegeven dat Competa zelf de stagevergoeding in zekere zin ziet als een vergoeding voor de inzet van de trainee en niet als opleidingskosten. Daarbij komt nog dat Competa niet heeft onderbouwd welke de *kosten* zijn die zij in de ontwikkeling van [eiser] heeft geïnvesteerd. Daarmee is artikel 3 van de HTC geen aanvaardbaar studiekostenbeding en daarmee niet afdwingbaar.

5.23. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat de terugbetalingsregeling van de stagevergoeding in artikel 3 van de HTC zonder meer een onaanvaardbare inbreuk vormt op de contractsvrijheid van een trainee. Als het al zo zou zijn dat Competa een trainee de gelegenheid zou geven uitsluitend aan zijn of haar eigen ontwikkeling te werken tijdens het traineeship (quod, zoals hiervoor overwogen, non), dan zou een trainee, die aan het eind van het traineeship ervoor kiest om een *aanbod* tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst af te wijzen, dat alleen kunnen doen tegen terugbetaling van al hetgeen hij of zij tijdens het traineeship heeft ontvangen. Dat zou betekenen dat een trainee, die zich een volledige werkweek van 40 uur heeft ingezet, het (te) weinige dat hij of zij in die periode heeft ontvangen en waaruit de trainee tot op zekere hoogte zijn of haar levensonderhoud heeft bekostigd volledig terug zou moeten betalen, met alle (financiële) gevolgen voor de trainee van dien. In dat licht heeft de trainee geen wezenlijke contractsvrijheid meer en daarmee leidt naar het oordeel van de kantonrechter artikel 3 tot voor de trainee onaanvaardbare gevolgen. Daarbij gaat de laatste zin van artikel 3 van de HTC zelfs zover dat een trainee zelfs nog de volledige stagevergoeding dient terug te betalen indien hij of zij binnen een jaar na indiensttreding bij Competa het dienstverband beëindigt.

5.24. Slotsom is derhalve dat de vordering van Competa in reconventie zal worden afgewezen en dat Competa als de in reconventie in het ongelijk gestelde partij zal worden veroordeeld in de proceskosten in reconventie aan de zijde van [eiser] en die begroot worden op een bedrag van € 249,-.

6. De beslissing

De kantonrechter:

In conventie

– verklaart voor recht dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan;

– veroordeelt Competa tot betaling aan [eiser] tegen behoorlijk bewijs van kwijting het brutoloon ten bedrage van € 6.395,76, vermeerderd met de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW, waarvan het percentage gematigd wordt tot 25%, een en ander vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de datum van verzuim tot aan de dag van betaling;

– veroordeelt Competa tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten van € 1.041,90 (incl. 21% btw), vermeerderd met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf de dag van dagvaarding tot aan de dag van betaling;

– veroordeelt Competa in de proceskosten in conventie aan de zijde van [eiser], begroot op € 865,11, waarvan € 777,50 als het aan de gemachtigde van [eiser] toekomende salaris en bepaalt dat dit bedrag binnen veertien dagen na betekening

van dit vonnis moet zijn voldaan, te vermeerderen met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW vanaf het einde van voormelde termijn tot aan de dag der algehele voldoening;

– veroordeelt Competa tot betaling van € 124,- aan nasalaris, voor zover [eiser] daadwerkelijk nakosten zal maken, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW met ingang van de vijftiende dag na aanschrijving tot de dag der voldoening, en voorts, indien betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden, vermeerderd met de exploitkosten van betekening van het vonnis, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW met ingang van de vijftiende dag na betekening tot de dag der voldoening.

– wijst het in conventie meer of anders gevorderde af,

In reconventie

– wijst de vordering van Competa af;

– veroordeelt Competa in de proceskosten in reconventie aan de zijde van [eiser], begroot op € 249,- als het aan de gemachtigde van [eiser] toekomende salaris;

In conventie en in reconventie

– verklaart dit vonnis wat betreft de betalingsverplichtingen van Competa uitvoerbaar bij voorraad.

NOOT

In deze zaak gaat het om de afbakening van de arbeidsovereenkomst ten opzichte van de stageovereenkomst. Meer specifiek is in deze zaak aan de orde hoe het begrip 'arbeid' wordt ingevuld zoals bedoeld in art. 7:610 BW.

In de onderhavige zaak volgde werknemer in kwestie op basis van een 'Heroes traineeship contract' een traineeship. Uit het contract blijkt ook dat het traineeship als doel had om de trainee te ontwikkelen tot een softwareontwikkelaar zodat de trainee op klantprojecten kon gaan werken. Het traineeship bestond daarnaast onder andere uit het volgen van een training. Tevens is in de overeenkomst opgenomen dat de trainee een arbeidsovereenkomst na ommekeer van zijn traineeship zou moeten accepteren op straffe van terugbetaling van zijn (geringe) stagevergoeding.

Al sinds 1983 is de heersende lijn van de Hoge Raad dat sprake is van een stageovereenkomst als een stagiair in het kader van een reguliere opleiding praktijkervaring opdoet en geen of door het leerproces slechts in toenemende mate productieve arbeid verricht.¹ De civiele kamer van de Hoge Raad heeft deze conclusie vervolgens in het *Logidex*-arrest verduidelijkt. De Hoge Raad overwoog hierin, onder verwijzing naar het arrest *Hesseling/Ombudsman*, dat bij de toetsing of een rechtsverhouding beantwoordt aan de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, als maatstaf heeft te gelden of de werkzaamheden van de stagiair naar de bedoeling van partijen *zozeer* zijn gericht op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring van de stagiair, zulks mede met het oog op de voltooiing van zijn of haar opleiding, dat van een arbeidsovereenkomst niet kan worden gesproken. Juridisch vertaald is er alleen dan sprake van een arbeidsovereenkomst als de taken van de stagiair kunnen worden gekwalificeerd als 'arbeid' in de zin van art. 7:610 BW. Het gaat in dit geval om een beoordeling waar het zwaartepunt ligt; bij ver-

¹ HR 29 november 1982, NJ 1983/230 (*Hesseling/De Ombudsman*).

breiding van kennis en ervaring (geen arbeid) of bij productieve arbeid en het bedrijfsdoel (wel arbeid).

Sinds het arrest *X/Gemeente Amsterdam*² dient er voor beantwoording van de kwalificatievraag – ook bij de stageovereenkomst – door een rechter te worden beoordeeld of de vastgestelde overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. Ook voor de stageovereenkomst weegt dus niet meer mee of partijen nadrukkelijk in de overeenkomst hebben opgenomen dat zij geen arbeidsovereenkomst beogen. Rechters zullen – anders dan na het arrest van de Hoge Raad in *Groen/Schoevers*³ – meer inzoomen op de feitelijke uitvoering. Dat zie je ook in deze uitspraak al terug.

De vraag waar het zwaartepunt ligt (verbreding van kennis en ervaring of het verrichten van productieve arbeid) kan in de praktijk een lastige vraag zijn, nu een klassieke stagiair in veel gevallen niet louter werk verricht dat niet van waarde is voor de onderneming. Inherent aan stages is immers dat er ook productieve arbeid wordt verricht en wellicht later in de stage steeds meer productieve arbeid. Andersom zal de klassieke werknemer ook ervaring en kennis opdoen tijdens het werk – zeker aan het begin van de loopbaan. Of om in de woorden van de Hoge Raad te spreken: ‘stageovereenkomsten vertonen dikwijls kenmerken van een arbeidsovereenkomst’. De lijn tussen een klassieke stageovereenkomst en een arbeidsovereenkomst is dan ook soms dun. Aan de hand van alle feiten en omstandigheden zal moeten worden beoordeeld waar het zwaartepunt ligt.

Dat het antwoord op de kwalificatievraag grote gevolgen kan hebben, bewijst de onderhavige zaak. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst (in weerwil van de tekst van de overeenkomst) en wijst een loonverdering op basis van het wettelijke minimumloon van de – naar het later blijkt – werknemer toe. Niet alleen een loonverdering op basis van het geldende minimumloon (vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente) kan behoorlijk oplopen, maar werkgevers kunnen daarnaast geconfronteerd worden met een groot aantal rechten en verplichtingen van de werknemer (zoals ontslagbescherming) waar ze in beginsel geen rekening mee hebben gehouden. Art. 7:610 BW biedt immers de toegang tot veel werknemersvriendelijke regelgeving.

Daarnaast is het onderscheid tussen een stagiair en een werknemer van belang, nu starters op de arbeidsmarkt tot veel bereid zijn en sneller een stageovereenkomst zullen accepteren met het oog op betere kansen op de arbeidsmarkt.⁴ Misbruik ligt daarmee op de loer.

Wat zijn nu de feiten en omstandigheden die worden meegewogen om te beoordelen waar het zwaartepunt ligt en daarmee of wel of niet sprake is van een stageovereenkomst? De vraag of sprake is van productieve arbeid betreft een belangrijk element, maar zal in niet alle gevallen een duidelijke afbakening geven nu ook stagiairs vaak productieve arbeid verrichten. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het antwoord op die vraag vaak zwaar zal meewegen, zeker wanneer voor de stage ook studiepunten kunnen worden verkregen. Het is dan immers aantoonbaar dat het zwaartepunt ligt bij

uitbreiding van de kennis en ervaring. De trainee in onderhavige zaak had echter zijn opleiding al afgerond. In dat geval dienen andere feiten en omstandigheden te worden meegewogen bij de beoordeling (en zal mogelijk niet snel sprake zijn van een stageovereenkomst).

De rechtbank Den Haag gaat in haar vonnis in ieder geval op meerdere feiten en omstandigheden in waar het gaat om de kwalificatievraag:

Dragen de werkzaamheden bij aan het primaire doel van de onderneming/worden de werkzaamheden ook verricht door werknemers van het bedrijf?

De kantonrechter beantwoordt deze vraag bevestigend. Hierbij past de volgende opmerking: dit betreft het primaire argument dat in eerste instantie dient te worden beoordeeld. Verwezen wordt ook naar het arrest van de Hoge Raad van 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (*Beurspromovendi*) waarin de rechtbank oordeelde dat de werkzaamheden van beurspromovendi actief bijdroegen aan de verwezenlijking van het primaire doel van de universiteit.

Heeft de stagiair een afgeronde opleiding?

De rechtbank Den Haag beantwoordt deze vraag bevestigend. De rechtbank lijkt dit element zwaar mee te wegen. Hierbij past de volgende opmerking: een stagiair met een afgeronde opleiding is in principe onbeperkt inzetbaar en kan zonder beperkingen een bijdrage leveren aan het primaire doel van de onderneming. Omgekeerd zal het zwaar meewegen als de stagiair een studie volgt en in het kader van de opleiding studiepunten krijgt voor de stage. Zie in gelijke zin Hoge Raad *Hesseling/De Ombudsman* en Hoge Raad *Logitex*.

Verwacht de werkgever dat de stagiair zijn competenties inzet voor het bedrijf?

De rechtbank Den Haag beantwoordt ook deze vraag bevestigend: in het contract was onder andere opgenomen dat de stagiair hard moest werken en er stond omschreven welke competenties werkgever van de stagiair verwachtte. Dat duidt erop dat de werkgever van de stagiair een wezenlijke bijdrage verwachtte aan het primaire doel van de onderneming.

Werd de stagiair een opleiding/cursus aangeboden tijdens de stage?

De kantonrechter beantwoordt ook deze vraag bevestigend: in de overeenkomst stond opgenomen dat dit met het oog was op een arbeidsovereenkomst met het bedrijf na ommekomst van de stage. Dit duidt op inzet ten behoeve van eigen bedrijfsactiviteiten. Door werkgever werd bovendien onvoldoende duidelijk gemaakt waarom de cursus ook nuttig was buiten het traineeship. Dit alles duidt wat de rechtbank betreft op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Hierbij past de volgende opmerking: opmerkelijk is dat de kantonrechter op dit punt concludeert dat het de werkgever er dus om te doen was om met het traineeship het gemis aan ervaring te reduceren en dit duidt op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dit lijkt mij nu juist een element dat op het bestaan van een stageovereenkomst duidt, nu de stageovereenkomst onder andere als hoofddoel heeft het opdoen van ervaring.

2 HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746.

3 HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149 (*Groen/Schoevers*).

4 Zie hierover ook: M.J. Hietkamp, ‘De stage-overeenkomst: een juridisch zwart gat?’, *TRA* 2014/65.

Zijn er elementen opgenomen in de overeenkomst die duiden op een arbeidsovereenkomst (zoals ziekte/vakantiedagen)?

De kantonrechter beantwoordt deze vraag wederom bevestigend: de trainee had recht op 26 vakantiedagen en moest zich ziek melden indien sprake was van ziekte. Hierbij past de volgende opmerking: vreemd genoeg meent de kantonrechter dat het hebben van 26 vakantiedagen een element is dat duidt op het bestaan van een arbeidsovereenkomst, terwijl de trainee geen recht op loon had tijdens deze vakantiedagen. Dat duidt mijns inziens dus juist niet op het bestaan van een arbeidsovereenkomst (werknemers hebben immers recht op doorbetaling van ten minste de wettelijke vakantiedagen).

Worden op de (dag)vergoeding sociale lasten en (loon)belasting in mindering gebracht?

De kantonrechter stelt vast dat dit het geval is. Daarbij valt op te merken dat de kantonrechter meent dat dit element duidt op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Die redenering kan ik slecht volgen, nu op de stagevergoeding in principe dezelfde belasting wordt geheven als op salaris. In die zin is er dus geen verschil tussen een klassieke werknemer en een stagiair.

Is het de intentie van partijen om na de stage een arbeidsovereenkomst overeen te komen?

Ja, aldus de kantonrechter, in het contract is opgenomen dat de trainee de totale vergoeding dient terug te betalen indien hij een aanbod voor een arbeidsovereenkomst na het traineeship afslaat. Niet duidelijk is of dit element heeft meegewogen in de beoordeling. Hierbij past de volgende opmerking: blijft een stagiair na de stage aan het bedrijf verbonden als werknemer, dan kan er sneller sprake zijn van een arbeidsovereenkomst (zie hof Amsterdam 5 maart 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:76).

Heeft de stagiair een aanzienlijke verhoging van de vergoeding ontvangen?

De kantonrechter beantwoordt deze vraag met 'nee'. Hierbij valt op te merken dat een aanzienlijke verhoging van de vergoeding kan duiden op het feit dat de stagiair productieve werkzaamheden verricht en dat de stage niet (enkel) is gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de stagiair (zie rechtbank Rotterdam 19 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:118).

Gelet op de vorenstaande feiten en omstandigheden wekt de uitkomst van deze zaak overigens weinig verbazing. In de praktijk zullen werkgevers zich er in ieder geval bewust van moeten zijn dat een stageovereenkomst met beleid zal moeten worden opgesteld en uitgevoerd, anders kunnen werkgevers op een later moment geconfronteerd worden met hoge kosten. Werkgevers kunnen overigens ook voorkomen dat een stageovereenkomst op een later moment wordt gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst door de stagiair geen (dag) vergoeding te bieden of slechts een onkostenvergoeding die bestaat uit betaling van daadwerkelijke onkosten. In dat geval is immers niet voldaan aan het element 'loon' zoals bedoeld in art. 7:610 BW en kan geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

In dit kader is vermeldingswaardig dat een werkgever ook geconfronteerd kan worden met verschillende rechten en verplichtingen ondanks een kwalificatie van een stageover-

eenkomst, nu het Europese werknemersbegrip in veel gevallen ruimer lijkt te zijn dan de Nederlandse tegenhanger. Veel werknemersbeschermende regelgeving vindt zijn grondslag in Europese richtlijnen, en met de zeer vergaande verplichting voor Nederlandse rechters tot richtlijnconforme interpretatie zou het goed mogelijk kunnen zijn dat ook klassieke stagiairs een beroep kunnen gaan doen op werknemersbeschermende bepalingen onder verwijzing naar een Europese richtlijn. Een voorbeeld hiervan kan in een uitspraak van het Hof van Justitie worden gevonden. In het arrest van het Hof van Justitie van 9 juli 2015 («JAR» 2015/210, m.nt. C.L. Waterman) bepaalde het Hof dat het werknemersbegrip in de Richtlijn collectief ontslag zich ook uitstrekt tot personen die een voorbereidende stage of een leertijd voor een beroep doorlopen, die als een praktische voorbereiding op de eigenlijke uitoefening van het betrokken beroep kan worden aangemerkt voor zover de stagiair een vergoeding voor de stagewerkzaamheden ontvangt. Met deze uitspraak in het achterhoofd en met een Europese richtlijn ten aanzien een Europees minimumloon in de maak, zou zomaar ook een klassieke stagiair in de toekomst recht kunnen krijgen op het minimumloon dat op dit moment nog alleen de werknemer in de zin van art. 7:610 BW ten deel valt.

mr. C.L. Waterman
Liber Dock

Personen- en familierecht

79

Haviltex-maatstaf bij uitleg huwelijkse voorwaarden en de één-keer-schieten-regel

Gerechtshof 's-Hertogenbosch
25 maart 2021, nr. 200.272.967_01,
ECLI:NL:GHSHE:2021:927
(mr. Van Laarhoven, mr. Van Reijssen, mr. Ossentjuk)
Noot mr. F.R. Menso

Uitleg huwelijkse voorwaarden. Haviltex-maatstaf. Eén-keer-schieten-regel.

[BW art. 6:248 lid 1]

Essentie: Uitleg bepalingen huwelijkse voorwaarden in samenhang met considerans aan de hand van Haviltex-maatstaf. Partijen moesten er redelijkerwijze van uitgaan dat naast gezamenlijke privé-investeringen, zoals bedoeld in de huwelijkse voorwaarden, er ook ruimte was voor eigen investeringen.

Samenvatting: Partijen zijn op huwelijkse voorwaarden met elkaar gehuwd waarbij elke gemeenschap van goederen werd uitgesloten. In art. A van de huwelijkse voorwaarden zijn in lid 1 voorwaarden voor de totstandkoming én financiering van de daarin genoemde privéovereenkomsten overeengekomen die partijen na het sluiten van het huwelijk gezamenlijk, bij helfte en voor gemeenschappelijke rekening en risico zullen aangaan. In de echtscheidingsprocedure verschillen partij-