

# 1 Definitie arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst, zoals gedefinieerd in art. 7:610 BW, is een van de contractsvormen waarin contractspartijen hun werkverhouding kunnen vormgeven. Zij dient te worden onderscheiden van de figuur van aanneming van werk (art. 7:750 BW) en de overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW). Indien voldaan is aan de elementen van art. 7:610 BW – de ene partij werkt in dienst van de andere partij tegen loon – is sprake van een arbeidsovereenkomst, ook indien partijen zelf wensten af te zien van deze figuur: ‘wezen gaat voor schijn’. Het belang van de vaststelling of partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten ligt in de vele, vaak dwingendrechtelijke bepalingen die zijn verbonden aan het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Deze bepalingen bevinden zich niet slechts in Titel 10 van Boek 7 BW, maar ook in andere wetten, zoals de Arbeidstijdenwet, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de socialezekerheidswetten, zoals de Werkloosheidswet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Indien de bedoeling (en uitvoering) van partijen er met name op gericht was dat de activiteiten van de werkende als doel hadden het uitbreiden van eigen kennis en ervaring, kan niet geoordeeld worden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, aldus de Hoge Raad in de zaak Hesseling/Ombudsman (**nr. 1**). Het is om die reden dat zogenoemde stageovereenkomsten en leer-werktrajecten regelmatig niet als arbeidsovereenkomst te bestempelen zijn, al dient in de uitvoering dan wel sprake te zijn van de door de Hoge Raad genoemde voorwaarde. Zo oordeelde de Hoge Raad in het arrest Beurspromovendi/UvA (**nr. 5**) dat het werk van promovendi ‘juist daarop neerkomt dat zij met hun werk primair een bijdrage leveren aan het onderzoek en de onderzoeksresultaten waarop de UvA zich richt in het kader van haar maatschappelijke doelstellingen’. In casu was daardoor sprake van een arbeidsovereenkomst.

De partijbedoeling is niet steeds eenvoudig te achterhalen, noch doet de oorspronkelijke bedoeling steeds ter zake: partijen kunnen zich immers anders gedragen dan zij oorspronkelijk voor ogen hadden. Zoals de Hoge Raad het in het arrest Groen/Schoevers (**nr. 2**) formuleerde: partijen die een overeenkomst sluiten die strekt tot het verrichten van werk tegen betaling, kunnen deze overeenkomst op verschillende wijzen inrichten; wat tussen hen heeft te gelden wordt bepaald ‘door hetgeen hun bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, mede in aanmerking genomen de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven’. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de maatschappelijke positie van partijen. De weging is, aldus A-G Huydecoper in voornoemd Beurspromovendi-arrest, ‘holistisch’. Ook de Belastingkamer van de Hoge Raad kijkt voor de in de Werkloosheidswet voorkomende definitie ‘in privaatrechtelijke dienstbetrekking staan’ naar de feitelijke uitvoering door partijen: de elementen van art. 7:610 BW bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst, ongeacht wat partijen bij het aangaan van de overeenkomst voor ogen stond (zie De Gouden Kooi, **nr. 7**).

Het omgekeerde geldt ook: hebben partijen een arbeidsovereenkomst afgesproken maar zich nimmer gedragen overeenkomstig die overeenkomst – omdat bijvoorbeeld geen arbeid is verricht –, dan kan geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst (zie Van der Male B.V./Den Hoedt, **nr. 4**).

Ook een derde – zoals een pensioenfonds – kan een beroep doen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst, ook al wensten partijen zelf geen arbeidsovereenkomst te sluiten (zie STR/PGGM, **nr. 6**).

## *1 Definitie arbeidsovereenkomst*

De uitzendovereenkomst is een bijzondere vorm van de arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst is in art. 7:690 BW als volgt gedefinieerd: de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door een uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld van een ander bedrijf om daar onder toezicht en leiding van dit bedrijf werk te verrichten. In het arrest C4C/StiPP (**nr. 8**) overwoog de Hoge Raad dat een overeenkomst tussen de payrollondernemer en de werknemer tevens onder de definitie van art. 7:690 BW valt. Een allocatiefunctie is niet vereist.

## 1 HR 29 oktober 1982, ECLI:NL:HR:1982:AC0442 (Hesseling/Ombudsman)

---

### PARTIJ(EN)

Paulus Hendrikus Johannes Hesseling, te Utrecht, eiser tot cassatie, adv. Mr. H.G.T.J. Jansen,

tegen

de stichting 'Stichting De Ombudsman', te Hilversum, verweerster in cassatie, adv. Mr. P.J.M. von Schmidt auf Altenstadt.

### HOGE RAAD

(...; *red.*)

### 3. Beoordeling van het middel

Voorop dient te worden gesteld dat de Rb. bij haar oordeel dat het bestaan van de door Hesseling gestelde arbeidsovereenkomst niet reeds voortvloeit uit de in het geding gebrachte bewijsstukken, niet slechts heeft betrokken de in de aanhef onder A van het middel opgesomde feiten en omstandigheden, doch mede de vaststellingen in haar derde r.o. onder 3, 4 en 5, te weten dat de werkzaamheden van Hesseling plaatsvonden binnen het kader van het praktisch jaar van de sociale academie De Horst te Driebergen, alwaar Hesseling gedurende 1 (vrij)dag per week onderwijs bleef volgen, en dat die werkzaamheden primair gericht waren op de in het vonnis nader aangeduide, door Hesseling zelf geformuleerde en tussentijds gewijzigde leerdoelen.

In verband daarmee moeten de overwegingen van de Rb. waartegen het middel zich richt, aldus worden verstaan dat de Rb. van oordeel was dat naar de bedoeling van beide pp. de activiteiten van Hesseling zozeer gericht waren op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring, zulks mede met het oog op de voltooiing van zijn opleiding aan de sociale academie, dat – behoudens nader door Hesseling te leveren bewijs – niet gesproken kan worden van een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere arbeid te verrichten in de zin van art. 1637a BW.

Aldus oordelend heeft de Rb., anders dan in het middel onder I, II en III sub A en B wordt betoogd, de art. 1637a en 1637c eerste lid niet geschonden, evenmin als de art. 1902 e.v. van dat Wetboek, door Hesseling te belasten met nader bewijs. Overigens is dat oordeel zozeer met de feiten verweven dat het zich aan toetsing in cassatie onttrekt, terwijl het ook niet onbegrijpelijk is, zodat de daartegen gerichte motiveringsklachten eveneens falen.

Zoals reeds is beslist in het onder nr. 2 genoemde in deze zaak door de HR gewezen arrest van 8 juli 1981, (...; *red.*).

### 4. Beslissing

De HR:

verwerpt het beroep;

compenseert de kosten van het geding in cassatie, voor zover gevallen op het incident beslist bij het arrest van 8 juli 1981;

## 1 Definitie arbeidsovereenkomst

veroordeelt Hesseling in de kosten van het geding in cassatie, voor het overige aan de zijde van Ombudsman gevallen, (...; *red.*).

De r.o. van het vonnis der Rb. in bovenstaande zaak luiden (Red.):

1. Het hoger beroep is tijdig ingesteld.
2. De voorgedragen grief houdt in, zakelijk weergegeven, dat de Ktr. Hesseling ten onrechte heeft belast met het bewijs van de door hem gestelde arbeidsovereenkomst.
3. Als enerzijds gesteld dan wel anderzijds niet of onvoldoende betwist en op grond van de in zoverre niet betwiste inhoud van de overgelegde bewijsstukken staat in dit geding vast:
  1. Hesseling heeft van 1 sept. 1977 tot 1 juli 1978 ingevolge een tussen pp. gesloten zgn. 'stage-kontrakt' gedurende 30 uur per week ten kantore van Ombudsman werkzaamheden verricht die o.m. bestonden uit: schriftelijk en telefonisch behandelen van zaken die betrekking hebben op Sociale Verzekeringswetten/Voorzieningen, e(en maal per week een middag telefoondienst, het bijwonen van sectie en plenaire vergaderingen;
  2. Hesseling heeft voor deze werkzaamheden overeenkomstig de betreffende omroepregeling een bedrag van f 406,04 bruto per maand ontvangen;
  3. De werkzaamheden vonden plaats binnen het kader van het praktisch jaar van de sociale academie De Horst te Driebergen, alwaar Hesseling gedurende 1 (vrij)dag per week onderwijs bleef volgen;
  4. Blijkens de 'Tussentijdse evaluatie van mijn stage bij de Stichting de Ombudsman' waren de werkzaamheden primair gericht op de volgende door Hesseling geformuleerde leerdoelen: Kennis en ervaring opdoen voor het toekomstig beroep (Soc. Raadsman); Leren hanteren van de Sociale Verzekeringswetten/Voorzieningen; Leren functioneren in teamverband; Organisatorische vaardigheden aanleren in verband met het opzetten van Teams van Vrijwillige medewerkers.
  5. Blijkens een notitie van Hesseling van 27 april 1978 heeft hij deze leerdoelen vervolgens tussentijds gewijzigd.
  4. Hesseling stelt dat er naast de met Ombudsman gesloten stage- overeenkomst ook een arbeidsovereenkomst heeft bestaan aangezien hij staande onder het gezag van Ombudsman voor deze productieve arbeid heeft verricht.
  - 5 Hij voert hiertoe aan dat hij zich bij de uitvoering van zijn werkzaamheden diende te richten naar de aanwijzingen en instructies van Ombudsman en hij beroept zich op een passage uit het jaarverslag van Ombudsman luidende: 'Door een duidelijker beleid, een efficiëntere wijze van werken en het aantrekken van meer vrijwilligers en stagiaires konden we de toegenomen hoeveelheid werk toch aan, hoewel nu de grens van de werkbelasting eigenlijk iets is overschreden.' Daaraan verbindt hij de conclusie dat Ombudsman stagiairs (mede) met het oog op door dezen te verrichten productieve arbeid in dienst nam.
  - 6 Verder wijst hij op zijn aanstellingsbrief van 8 sept. 1977, waarin melding wordt gemaakt van een 'honorarium overeenkomstig de betreffende omroepregeling'. Hierin komt – aldus Hesseling – duidelijk naar voren dat het in deze ging om een loonbetaling.

7 Ombudsman heeft hiertegen aangevoerd dat er geen sprake was van een dienstbetrekking: er was geen werkgeversgezag en geen op het bedrijfsdoel gerichte arbeidsprestatie. De stage-overeenkomst is een drie- partijenverhouding tussen de onderwijsinstelling, de stagiair en het bedrijf. De – in deze aantoonbaar niet produktieve – werkzaamheden van de stagiair worden bekeken vanuit het in deze verhouding centraal staande onderwijsperspectief. De stagiair blijft leerling van de onderwijsinstelling. Het gezag dat het bedrijf uitoefent is afgeleid van het gezag van de onderwijsinstelling. Hesseling kreeg als stagiair een 'stipendium' uitgekeerd overeenkomstig de betreffende omroepregeling van de commissie coordinatie arbeidsvoorwaarden, hetgeen niet geïnterpreteerd dient te worden als een loonbetaling.

8 Omtrent Hesselings grief tegen de beslissing van de Ktr. overweegt de Rb. als volgt.

9 De in het geding gebrachte stukken, met name de hiervoor genoemde, door Hesseling voor akkoord ondertekende aanstellingsbrief van 8 sept. 1977, het stage-contract van juni 1976 en het tussentijdse verslag van de stagebegeleider Berthe de Boer wettigen niet de conclusie dat pp. zich als werknemer en werkgever wensten op te stellen. Hieraan doet niet af dat Ombudsman Hesseling – in tegenstelling tot hetgeen bij stagiairs gebruikelijk is – als werknemer op grond van de WW heeft verzekerd, hetgeen volgens Ombudsman bij vergissing is gebeurd.

10 Evenmin is de juistheid van Hesselings standpunt af te leiden uit de bepaling dat 'de stichting (Ombudsman) te allen tijde verantwoordelijk blijft'. Deze bepaling komt voor in het stage-contract van juni 1976 onder het hoofdje 'De opzet van de stage-begeleiding', en dient dan ook slechts in dat verband gelezen te worden.

11 Ook brengen de omstandigheden dat Hesseling zich tijdens zijn stage diende te richten naar de aanwijzingen en instructies van Ombudsman alsmede het feit dat de stage mogelijk een voor Ombudsman productief resultaat heeft afgeworpen – hetgeen overigens door Ombudsman wordt ontkend – op zichzelf niet mee dat hier sprake is van een arbeidsovereenkomst. Immers de aard van de werkzaamheden alsmede het onderwijsdoel van de stage kunnen tot gevolg hebben dat de stagesituatie de werksituatie benadert, zodat een stagiair dezelfde werkzaamheden verricht als een gewone werknemer, maar een belangrijk onderscheid tussen werknemer en stagiair blijft dat de stagiair slechts beperkt inzetbaar is.

12 Nu ook de Rb. van oordeel is dat het bestaan van de door Hesseling gestelde arbeidsovereenkomst niet reeds voortvloeit uit de in het geding gebrachte bewijsstukken en Hesseling zijn in eerste instantie gedaan bewijsaanbod niet uitdrukkelijk heeft ingetrokken, terwijl door Ombudsman tegen de door de Ktr. aan Hesseling verstrekte bewijsopdracht niet incidenteel geappelleerd werd (in hoger beroep zeggende dat zij aan Hesseling geen bewijsmogelijkheid wil ontnemen), dient het bestreden vonnis te worden bekrachtigd.

Het cassatiemiddel tegen het vonnis der Rb. luidt (Red.):

Schending van het recht en/of verzuim van op straffe van nietigheid in acht te nemen vormen doordat de Rb. op gronden, welke als hier overgenomen en ingelast dienen te worden beschouwd het tussen pp. door de Ktr. Hilversum op 17 okt. 1979 gewezen vonnis heeft bekrachtigd, zulks ten onrechte op grond van de hierna volgende, ook in hun onderlinge samenhang te beschouwen redenen:

Vooropgesteld zij:

A. dat de Rb. voor zover in cassatie van belang in het onderhavige geding vaststelt

## 1 Definitie arbeidsovereenkomst

- a. Dat Hesseling van 2 sept. 1977 tot 1 juli 1978 ingevolge een tussen pp. gesloten zogenaamd 'stage-contract' gedurende 30 uur per week ten kantore van Ombudsman nader in het vonnis omschreven werkzaamheden heeft verricht,
- b. dat Hesseling voor deze werkzaamheden een bedrag van f 406,04 bruto per maand ontvangen heeft,
- c. dat Hesseling zich tijdens zijn stage diende te richten naar de aanwijzingen en instructies van Ombudsman,
- d. dat Hesseling's stage een voor Ombudsman productief resultaat heeft afgeworpen. Immers heeft de Rb. de juistheid van deze laatste door Ombudsman weliswaar bestreden stelling van Hesseling in het midden gelaten, zodat van de juistheid daarvan in cassatie mag worden uitgegaan.

Zowel de sub a tot en met d als (subs.) de sub a. t/m c. genoemde feiten zullen hierna worden aangeduid met 'deze feiten en omstandigheden'.

B. dat de Rb. beslist dat het bestaan van de door Hesseling gestelde arbeidsovereenkomst niet reeds voortvloeit uit de in het geding gebrachte bewijsstukken.

I. Door ondanks het vaststaan van 'deze feiten en omstandigheden' het door de Ktr. gewezen vonnis te bekrachtigen ziet de Rb. eraan voorbij dat een overeenkomst, welke 'deze feiten en omstandigheden' bevat – ook indien een of enkele ervan mede als kenmerk(en) van enige andere soort van overeenkomst zou(den) moeten c.q. kunnen worden beschouwd – ingevolge de artt. 1637a en 1637c lid 1 BW in ieder geval, en – zo nodig mede – als een arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt.

Door kennelijk impliciet anders te oordelen heeft de Rb. het recht, in het bijzonder deze artikelen geschonden en daarnaast en dientengevolge tevens de artt. 1902 e.v. BW, welke o.m. met zich mede brengen dat van vaststaande feiten, c.q. van het recht (nl. het op grond van 'deze feiten en omstandigheden' bestaan van een arbeidsovereenkomst) geen bewijs behoeft te worden geleverd.

II. De Rb. overweegt als weerlegging van Hesseling's tegen het vonnis van de Ktr. gerichte grief o.m. dat de in het geding gebrachte stukken (de aanstellingsbrief van 8 sept. 1977; het stage-contract van juni 1976; het tussentijds verslag van de stage-begeleider) niet de conclusie wettigen dat pp. zich als werkgever en werknemer wensten op te stellen.

A. De Rb. ziet er aldus oordelend aan voorbij dat voor de beantwoording van de vraag of tussen pp., zoals Hesseling stelt, een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen niet (mede) van belang is, noch zoals de Rb. kennelijk oordeelt van doorslaggevend belang is de vraag of pp. bij een overeenkomst zich als werkgever en werknemer wensten op te stellen, doch slechts of de een zich verbonden heeft in dienst van de ander tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten, althans of de een voor de ander in ondergeschiktheid gedurende zekere tijd arbeid, althans werkzaamheden heeft verricht en daarvoor loon, althans betaling heeft ontvangen, zodat de Rb. anders oordelend het recht, in het bijzonder art. 1637a BW heeft geschonden.

B. De Rb. ziet er aldus oordelend aan voorbij dat het uit de gereleveerde stukken blijkende voornemen van pp. met elkaar in ieder geval een zgn. stage-contract aan te gaan geenszins uitsluit dat pp. daarnaast een arbeidsovereenkomst hebben aangegaan, althans ziet de Rb. eraan voorbij dat, ook indien zij terecht van oordeel is dat uit de gereleveerde stukken niet kan blijken dat pp. zich als werkgever en werknemer wensten te gedragen, dit oordeel geenszins uitsluit dat, zoals hier andere, te weten de eerder gereleveerde feiten en omstandigheden niettemin het bestaan van een arbeidsverhouding met zich meebrengen, zodat het oordeel van de Rb. in de aanhef van het middel sub B gereleveerd ook innerlijk

tegenstrijdig, althans onbegrijpelijk is, en aldus in ieder geval niet naar de eis der wet met redenen omkleed.

III. De Rb. overweegt dat ‘de omstandigheden dat Hesseling zich tijdens zijn stage diende te richten naar de aanwijzingen en instructies van Ombudsman alsmede het feit dat de stage mogelijk een voor Ombudsman productief resultaat heeft afgeworpen – hetgeen overigens door Ombudsman wordt ontkend – op zichzelf niet meebrengt dat hier sprake is van een arbeidsovereenkomst. Immers de aard van de werkzaamheden alsmede het onderwijsdoel van de stage kunnen tot gevolg hebben dat de stagesituatie de werksituatie benadert, zodat een stagiair dezelfde werkzaamheden verricht als een gewone werknemer, maar een belangrijk onderscheid tussen werknemer en stagiair blijft dat de stagiair slechts beperkt inzetbaar is’.

A. Aldus oordelend ziet de Rb. eraan voorbij dat de in deze overweging gereleveerde omstandigheden niet ‘op zichzelf’ staan, doch dat zij daarnaast nog andere feiten en omstandigheden heeft vastgesteld, in het bijzonder de in de aanhef van het middel sub A gereleveerde, waarmee zij naast de in deze overweging genoemde bij de beoordeling van Hesseling’s grief rekening had dienen te houden en welke zij in haar oordeelsvorming had dienen te betrekken, zodat haar het oordeel niet naar de eis der wet met redenen is omkleed.

B. Ook heeft de Rb. door te oordelen dat een belangrijk onderscheid tussen werknemer en stagiair blijft ‘dat de stagiair slechts beperkt inzetbaar is’ het recht, in het bijzonder art. 1637a BW geschonden dat immers het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet doet afhangen van dit door de Rb. gehanteerde criterium, althans ziet de Rb. er aan voorbij dat dit criterium niet, althans niet zonder meer aan het niettemin bestaan van een arbeidsovereenkomst in de weg staat, noch behoeft te staan, althans heeft de Rb., zo zou moeten worden aanvaard dat zij aldus oordelend het recht niet heeft geschonden, haar oordeel niet naar de eis der wet met redenen omkleed, immers heeft zij na vaststelling van de omvang en de aard van de werkzaamheden welke Hesseling ten kantore van de Ombudsman moest verrichten niet vastgesteld dat Hesseling daadwerkelijk slechts ‘beperkt inzetbaar’ is geweest.

C. Indien deze overweging en het mede daarop gebaseerde oordeel aldus zou moeten worden verstaan dat de Rb. – zij het implicite – heeft vastgesteld dat Hesseling daadwerkelijk slechts ‘beperkt inzetbaar’ is geweest heeft zij in strijd met art. 48 Rv de feitelijke grondslag van haar beslissing aangevuld, daar door pp. niet gesteld is dat Hesseling slechts beperkt inzetbaar is geweest.

#### **CONCLUSIE ADVOCaat-GENERAAL**

Eiser tot cassatie, Hesseling, heeft ingevolge een met verweerster in cassatie, nader te noemen de stichting, gesloten stage-contract gedurende tien maanden 30 uur per week bepaalde werkzaamheden verricht binnen het kader van het praktisch jaar van de sociale academie waar hij het onderwijs volgde. Krachtens dit contract ontving hij van de stichting f 406,04 bruto per maand. Na afloop van de stage-periode sprak hij verweerster aan voor een bedrag van ruim f 13 600 aanvoerend dat de tussen hem en de stichting gesloten overeenkomst (mede) als een arbeidsovereenkomst diende te worden aangemerkt, zodat dit bedrag hem nog toekwam krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De Ktr. liet eiser toe tot het bewijs dat tussen pp. een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, en de Rb. bekrachtigde in hoger beroep dit tussenvonniss.

Tegen het vonnis van de Rb. richt zich het uit verschillende (sub)onderdelen bestaande cassatiemiddel.

## 1 Definitie arbeidsovereenkomst

Het gaat thans derhalve om de vraag of de tussen pp. gesloten stage- overeenkomst in de door de Rb. vastgestelde omstandigheden (mede) moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, zodat eiser ten onrechte zou zijn belast met het bewijs ervan (voor alle duidelijkheid: eiser bestrijdt niet de bewijslastverdeling, maar de noodzaak van de bewijslevering zelf).

Zolang er nog geen wet betreffende stages van kracht is (over de stagenota's hieronder meer) – dit is anders bij het leerlingstelsel, zie de wet op het leerlingwezen, 12 mei 1966 Stb. 215, S & J no. 97 –, zou men ter beantwoording van die vraag eigenlijk precies moeten kunnen aangeven wat in het algemeen de verschillen zijn tussen een arbeidsovereenkomst en een stage-overeenkomst op grond waarvan tegen betaling bepaalde werkzaamheden worden verricht. Het is echter moeilijker aan te geven wat in het algemeen het onderscheid is tussen beide overeenkomsten dan wat het belang is van dat onderscheid. Dit belang namelijk is gelegen in de al dan niet toepasselijkheid van de dwingendrechtelijke bepalingen omtrent de arbeidsovereenkomst, bijv. die omtrent de hoogte van het loon in verband met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zoals in het onderhavige geval in geschil is, ontslagbepalingen (vgl. het geval berecht door de Pres. Den Haag 14 juni 1979 NJ 1980, 237) e.d. Zou men – enerzijds – te gemakkelijk aannemen dat een stage-overeenkomst geen arbeidsovereenkomst is, dan loopt men wellicht het gevaar van ontduiking van arbeidsrechtelijke voorschriften doordat dan (echte) arbeidsovereenkomsten met jonge werknemers in de vorm van een stage- overeenkomst worden gehuld. Zou men echter – anderzijds – iedere stage- overeenkomst zonder meer (mede) als een arbeidsovereenkomst beschouwen met alle rechtsgevolgen vandien, dan zou dit een ongunstige invloed op het leer-aspect van de stage kunnen hebben. Bovendien zou zich dit als een boemerang tegen stagiairs kunnen keren in dier voege dat werkgevers ervan zouden worden weerhouden aspirant-werknemers in hun bedrijf toe te laten om er de voor hun vak of beroep noodzakelijke praktijk-ervaring te laten opdoen. Als beschermend bedoelde regelingen kunnen immers gemakkelijk, indien (te) ver doorgevoerd, in hun tegendeel verkeren, vergelijk hetgeen Haardt betoogt in de bundel Problemen van Wetgeving, Kluwer 1982 p. 117: 'Als aan de jonge werknemers een minimumloon wordt gegarandeerd dat in verhouding te hoog is, kan ieder voorzien dat in die categorie de werkloosheid het hardst zal toeslaan'.

De verschillen tussen een stage-overeenkomst tegen beloning en een arbeidsovereenkomst kunnen, naar ik meen, moeilijk anders dan in de vorm van een meer-of-minder worden aangegeven; in beginsel bezitten zij dezelfde kenmerken: arbeid, gezagsverhouding, beloning, maar een stagiair ontvangt (in het algemeen) minder loon, maar meer begeleiding en instructie dan een werknemer, terwijl de door de stagiair verrichte werkzaamheden meer gericht zijn op nut voor hem zelf in verband met de te bereiken leerdoelen dan voor de werkgever, althans in concreto; in abstracto is het stage-systeem evenzeer in het belang van werkgevers.

De moeilijkheid beide overeenkomsten van elkaar te onderscheiden betekent dus niet, dat een stage-overeenkomst in alle gevallen tevens als een arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt. Blijkens de eerste Stagenota stellen de ministers van Sociale Zaken en van Onderwijs en Wetenschappen zich – o.m. – ten doel verbetering te brengen in de 'thans halfslachtige positie van de stagiair als leerling en soms (maar wanneer?) tevens werknemer' ('Tweede Kamer 1976–1977, 14450 nrs. 1–2 p. 7). In deze nota wordt ook aangegeven wat de oorzaak van die halfslachtige positie is (p. 24): 'Dat de stagiair in het kader van zijn programma soms arbeid verricht die vergelijkbaar is met de arbeid van een gewone werknemer in het productieproces komt, omdat hij alleen daardoor bepaalde voor het onderwijsleerproces noodzakelijke ervaringen kan opdoen. Die specifieke categorie ervaringen kan nl. slechts dan opgedaan worden als de stagesituatie zoveel mogelijk de echte werksituatie benadert en dat houdt in dat de stagiair dezelfde activiteiten zal moeten verrichten als een gewone werknemer'. Maar de nota geeft wel een belangrijk onderscheid tussen werknemer en stagiair aan: 'de stagiair is slechts beperkt



inzetbaar... de produktieactiviteiten moeten passen (in een onderwijskader) en kunnen niet naar willekeur door de stagebiedende organisatie bepaald worden’.

Nadat de SER en de Onderwijsraad op de in juni 1981 verschenen Concept-beleidsnota adviezen hadden uitgebracht, is de Beleidsnota Stages uitgebracht (TK 1980–1981 no. 16791 nrs. 1–2). Hierbij is voor wat betreft de juridische positie van de stagiair vastgehouden aan het standpunt dat de stagiair in de eerste plaats een leerling is van een onderwijsinstelling en niet primair een werknemer (zie Hoofdstuk III.4 op p. 13 en 37 van de beleidsnota), ook al is veelal naast de stage-overeenkomst tevens een arbeidsovereenkomst aanwezig. In laatstbedoeld geval wil men komen tot opheffing van de minimumloonverplichting (p. 29).

Zie omtrent stage-overeenkomsten voorts Molenaar, Arbeidsrecht II B 1958 p. 2141–2145, Haakman in SMA 1962 p. 535, 632, 676 e.v. met name p. 542 e.v., Kluwers losbladige Arbeidsovereenkomst I art. 1637a aant. 1 en 3 en art. 1637c aant. 5, Van der Grinten, Arbeidsovereenkomstenrecht 1979 p. 23, en dezelfde in de noot bij Pres. Rb. Amsterdam 30 jan. 1978 Prg. 1978 p. 329 e.v. (Van der Grinten schrijft over leerovereenkomsten, maar zijn opmerkingen zijn m.i. evenzeer toepasselijk op stage-overeenkomsten). Zie ook T. Koopmans, De begrippen werkmans, arbeider en werknemer, diss. Amsterdam 1962 no. 53 en de door hem geciteerde rechtspraak van de CR, en voorts CRvB 21–6–1977 WW 1976/1092 RSV 1977/291, en Kluwers Sociale Verzekeringswetten II, WW art. 5 aant. 8 op p. 24v1: ‘... Daarbij stond de voltooiing van de... opleiding voorop. Het resultaat van de werkzaamheden was in het totale beeld van de situatie van ondergeschikte betekenis... niet kan worden gezegd dat het object van de overeenkomst was het verrichten van arbeid tegen beloning. Derhalve is hier sprake van geen op een arbeidsovereenkomst steunende dienstbetrekking’. In gelijke zin de door de raadsman van de stichting vermelde uitspraken: CRvB 14 jan. 1976, losbl. WWV (Kon. Vermande IJmuiden) p. 54/55 en CRvB 14–7–1976 WWV 1975/65 RSV 1976, 329. (Echter behoeft het oordeel van Uw Raad omtrent de vraag of in een bepaald geval een arbeidsovereenkomst moet worden aangenomen, niet steeds gelijklopend aan dat van de CRvB te zijn, zie P.A.L.M. van der Velden, De Jurisprudentie over het begrip arbeidsovereenkomst van de HR vergeleken met die van de CRvB, SMA 1982 p. 485 e.v., met name p. 486 l.k.).

Uit het bovenvermelde blijkt m.i. dat een stage-overeenkomst niet altijd tevens een arbeidsovereenkomst is. En de vraag is dan thans of de Rb. onder de door haar vastgestelde omstandigheden van dit geval een arbeidsovereenkomst aanwezig had moeten achten. De Rb. grondde haar oordeel, dat er vooralsnog onvoldoende aanwijzingen waren om de litigieuze overeenkomst (mede) als een arbeidsovereenkomst aan te merken, op de in het vonnis op p. 3/4 sub 1 t/m 5 genoemde feiten en op haar vaststelling dat pp. zich niet als werknemer en -gever wensten op te stellen. Een en ander vast te stellen is voorbehouden aan de feitenrechter – dit wordt door eiser in zoverre ook niet bestreden –, en het komt mij voor dat de Rb. hierbij geen onjuiste maatstaf heeft aangelegd (vergelijk HR 17 nov. 1978 NJ 1979, 140 en HR 23 mei 1980 NJ 1980, 633 beide m.nt. P.A.S.).

Met betrekking tot de onderdelen van het middel kan ik thans, naar ik meen, kort zijn.

Onderdeel I klaagt over schending van de art. 1637a en 1637c lid 1 BW. Dat in dit geval art. 1637a BW niet is geschonden, volgt m.i. uit het bovenstaande. Voorts gaat eiser er naar mijn mening ten onrechte aan voorbij dat art. 1637c lid 1 slechts van toepassing is indien vaststaat dat een arbeidsovereenkomst aanwezig is (vergelijk HR 26 juni 1931 NJ 1931, 1424). Nu de Rb. nog (bewijs van) nadere feiten nodig achtte alvorens het bestaan van een dergelijke overeenkomst aan te nemen, is art. 1637c BW (nog) niet toepasselijk, en kan dus van schending ervan geen sprake zijn, evenmin als van de art. 1902 e.v. BW.

## 1 Definitie arbeidsovereenkomst

Onderdeel II sub A bestrijdt het oordeel van de Rb. dat de in het geding gebrachte stukken niet de conclusie wettigen dat pp. zich als werkgever en – nemer wensten op te stellen; betoogd wordt dat ter beantwoording van de vraag of tussen pp. een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, niet van belang is of zij zich als werkgever en -nemer wensen op te stellen, maar slechts of de kenmerken van een arbeidsovereenkomst als neergelegd in art. 1637a BW aanwezig zijn. Het schijnt mij echter toe dat een zo formeel standpunt als hier wordt verdedigd, geen steun vindt in ons recht. Voor het tot stand komen van een overeenkomst gelden immers steeds, naast de bijzondere vereisten die voor een bepaalde (benoemde) overeenkomst gelden, ook de algemene ‘voorwaarden’ van art. 1356 BW, waaronder als eerste de toestemming (de wil) zich te verbinden; zo ook het NBW art. 3.2.2: ‘Een rechtshandeling vereist een op een rechtsgevolg gerichte wil...’. En nu de Rb. het blijkbaar mogelijk achtte – en het vaststellen van de bedoeling van pp. is aan de feitenrechter voorbehouden – dat partijen uitsluitend hebben beoogd een stage-overeenkomst te sluiten, kan dit onderdeel niet tot cassatie leiden.

Onderdeel II sub B bevat enkele motiveringsklachten. Feitelijke grondslag mist, naar ik meen, de klacht dat de Rb. eraan voorbij zou hebben gezien dat het aangaan van een stagecontract niet uitsluit dat pp. daarnaast een arbeidsovereenkomst hebben gesloten; de Rb. sluit, gezien de bewijsopdracht, deze mogelijkheid immers niet uit. De tweede klacht van dit onderdeel, inhoudend dat de door de Rb. vastgestelde feiten zonder meer het bestaan van een arbeidsverhouding (bedoeld is vermoedelijk een arbeidsovereenkomst) met zich meebrengen, stuit m.i. af op hetgeen sub II A is geschreven. Voorts lijkt het oordeel van de Rb. mij noch innerlijk tegenstrijdig noch onbegrijpelijk, noch onvoldoende gemotiveerd, en ik acht onderdeel II dan ook ongegrond.

Onderdeel III is gericht tegen de tweede overweging op p. 6 van het bestreden vonnis.

De sub A van dit onderdeel aangevoerde klacht, dat de Rb. naast de in bedoelde overweging genoemde omstandigheden eveneens rekening had behoren te houden met de in haar vonnis op p. 3/4 sub 1 t/m 5 gereleveerde feiten, mist m.i. weer feitelijke grondslag, gezien reeds het woordje ‘Ook’ waarmee de gewraakte overweging begint.

Subonderdeel III B gaat uit van een verkeerde lezing van het vonnis: het is immers niet de arbeidsovereenkomst, maar de stage-overeenkomst die de Rb. (in navolging vermoedelijk van de bovenvermelde stagenota) van het kenmerk van beperkte inzetbaarheid voorziet. Voorts heeft de Rb., anders dan eiser tot cassatie meent, het bestaan van een stage-overeenkomst naast een arbeidsovereenkomst wel degelijk mogelijk geacht, zoals reeds sub II B vermeld. Het oordeel van de Rb. is naar mijn mening voldoende gemotiveerd, terwijl zij nog niet behoefde vast te stellen dat eiser i.c. slechts ‘beperkt inzetbaar’ was: partijen twistten immers niet over de vraag of er tussen hen een stage-overeenkomst had bestaan, maar of deze overeenkomst – eveneens – als een arbeidsovereenkomst moest worden aangemerkt, en daarvan moest nog bewijs worden bijgebracht.

Subonderdeel III C moet ingevolge het in deze zaak gewezen arrest van Uw Raad d.d. 8 juli 1981 buiten behandeling blijven.

Daar ik geen van de aangevoerde klachten gegrond acht, concludeer ik tot verwerping van het beroep met veroordeling van eiser tot cassatie in de kosten op de voorziening gevallen.

## Vindplaatsen

NJ 1983,230, Noot P.A. Stein bij NJ 1983,20 RvdW 1982/187

## 2 HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schoevers)

---

### PARTIJ(EN)

Marten Jan Groen, te Groningen, eiser tot cassatie, adv. mr. E. van Staden ten Brink,

tegen

Instituut Schoevers B.V., handelend onder de naam Schoevers Opleidingen, te 's-Gravenhage, tevens kantoorhoudende te Groningen, verweerster in cassatie, adv. mr. H.A. Groen.

### RECHTBANK

#### Rechtsoverwegingen

(...; red.)

3 Groen heeft tegen het vonnis van de kantonrechter vier grieven aangevoerd, die allen betrekking hebben op (de motivering van) het oordeel van de kantonrechter, dat op grond van deze vaststaande feiten geen sprake is van een (arbeids)overeenkomst tussen partijen.

4 Ter onderbouwing van zijn grieven heeft Groen – zakelijk weergegeven – het navolgende aangevoerd.

Voldaan is aan alle vereisten van een arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7A:1637a BW. Sedert 1 maart 1991 heeft Groen krachtens mondelinge overeenkomst onderwijswerkzaamheden voor Schoevers verricht.

Tussen partijen bestond een gezagsverhouding. Als tegenprestatie heeft Groen hiervoor ook loon ontvangen. Het stond Groen vrij ingevolge artikel 7A:1638 lid 1 BW te bedingen dat zijn loon diende te worden betaald aan Groen Belastingadviseurs CV (hierna: de Vennootschap), waarvan Groen vennoot is.

Dat ook Schoevers die mening was toegedaan, blijkt uit het feit dat haar ontslagbrief van 26 augustus aan Groen zelf is gericht. Ten onrechte heeft de kantonrechter dit slechts als een slordigheid afgedaan. Ingeval van onduidelijkheid of samenloop dient voorts een uitleg ten gunste van de arbeidsovereenkomst te prevaleren.

5 Schoevers heeft zich als volgt verweerd. Niet Groen maar de Vennootschap is steeds de contractspartij van Schoevers geweest. Tussen Schoevers en de Vennootschap bestond een overeenkomst van opdracht ex artikel 7:400 BW, krachtens welke de Vennootschap Groen tegen betaling aan Schoevers ter beschikking stelde voor het verrichten van onderwijswerkzaamheden. Groen trad daarbij op als vennoot van de Vennootschap, althans Schoevers mocht hier van uit gaan. Met Groen privé had Schoevers geen enkele contractuele relatie. Voorzover die contractuele relatie tussen partijen wel heeft bestaan, was geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Tussen partijen bestond geen gezagsrelatie. Schoevers maakte uitsluitend gebruik van haar instructiebevoegdheid in de zin van 7:402 BW.