

RECHTSPRAAK

Herroeping: geen sprake van bedrog in het geding gepleegd door nadien gebleken terechte kritiek van werknemer op wanbeleid van directeur. Onderzoeksrapport niet bewust achtergehouden. Kennis van directeur als vertegenwoordiger werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 1988 in dienst bij de rechtsvoorganger van BWV. Werkneemster is met ingang van 3 augustus 2014 met zwangerschaps- en bevallingsverlof gegaan. Werkneemster achtte zichzelf mentaal en fysiek niet in staat om op de voorziene datum van 1 december 2014 te hervatten. Op initiatief van BWV is begin januari 2015 een coachingstraject gestart. In februari 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf juli 2015 is een mediationtraject doorlopen om een arbeidsconflict op te lossen, maar dat is door de mediator op 23 oktober 2015 beëindigd omdat er zijns inziens onvoldoende basis is voor partijen om tot een oplossing te komen. BWV heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair op overige gronden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 30 april 2016 onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster is hiertegen in hoger beroep gekomen. Het hof heeft de beschikking vernietigd voor zover daarbij de verzochte billijke vergoeding was afgewezen en heeft BWV veroordeeld tot betaling van onder meer € 15.000 bruto aan billijke vergoeding. Het hof heeft daartoe overwogen dat het tegen haar wil (blijven) lastigvallen van een zieke, mentaal kwetsbare, werkneemster met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsverhouding, waardoor BWV ook de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, een ernstig verwijtbare tekortkoming inhoudt in de nakoming van de verplichtingen van een werkgever jegens zijn werknemer. Op een verzoek van de Autoriteit Woningcorporaties d.d. 13 april 2017 heeft de raad van commissarissen (RvC) forensisch onderzoeksbureau Integis opdracht gegeven onderzoek te doen naar onder meer de bedrijfscultuur bij BWV en diverse integriteitsaangelegenheden. Uit dit onderzoek is duidelijk geworden dat veel van de aantijgingen voor wat betreft slecht werkgeverschap (willekeur), de ‘verkeerde’ bedrijfscultuur en forse onvolkomenheden in interne governance juist waren. De directeur-bestuurder is vervolgens op non-actie gesteld. Werkneemster heeft de RvC verzocht haar arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht te herstellen en haar bij BWV te laten re-integreren. Dit verzoek is afgewezen. Werkneemster stelt een verzoek tot herroeping in en stelt hiertoe dat de beschikking berust op bedrog dat door de wederpartij in het geding is gepleegd. Het hof heeft geoordeeld dat van bedrog in het geding gepleegd geen sprake is. De RvC heeft naar aanleiding van haar melding onderzoek gedaan. Pas nadat meer meldingen waren ontvangen is er een door Integis onderzoek gedaan. Dit maakt niet dat er stukken of

informatie zijn achtergehouden tijdens de procedure. Dat de procedure door de directeur is gevoerd als vertegenwoordiger van de werkgever en die persoon stukken zou hebben achtergehouden is evenmin voldoende.

Conclusie A-G Langemeijer

Bedrog ex artikel 382 Rv

Het begrip ‘bedrog’ in artikel 382, aanhef en onder a, Rv pleegt in de rechtspraak en de vakliteratuur ruim te worden uitgelegd. De Hoge Raad omschreef dit als volgt: ‘3.3 (...) Van bedrog in deze zin is reeds sprake wanneer een partij door haar oneerlijke proceshouding belet dat in de procedure feiten aan het licht komen die tot een voor de tegenpartij gunstige afloop van die procedure zouden hebben kunnen leiden. Dit zal zich onder meer voordoen wanneer een partij feiten als hiervoor bedoeld verzwijgt, terwijl zij wist of behoorde te weten dat de tegenpartij niet met die feiten bekend was of redelijkerwijs bekend behoorde te zijn. (...)’

Het gebruik van de woorden ‘reeds’ en ‘onder meer’ in de zo-even aangehaalde overweging duidt erop dat deze omschrijving niet uitputtend is bedoeld. Daarmee komt de nadruk te liggen op de term ‘oneerlijke proceshouding’. Snijders heeft die term onvoldoende onderscheidend genoemd, omdat elke proceshouding die tot strekking heeft de waarheid te verdoezelen en hierdoor het materiële recht in zijn tegendeel te verkeren, als ‘oneerlijk’ kan worden aangemerkt. Ook een zwijgen (niet-doen) kan een ‘oneerlijke proceshouding’ opleveren indien sprake is van een situatie die de desbetreffende procespartij tot spreken noopte. Wuisman drukt het zo uit, dat niet ieder zwijgen een ‘oneerlijke proceshouding’ oplevert op basis waarvan tot ‘bedrog’ in de zin van artikel 382 Rv kan worden geconcludeerd: nodig is dat het verzwijgen ertoe leidt dat de rechter en de wederpartij een onwaarachtig feitencomplex krijgen voorgespiegeld, waardoor het materiële recht een verkeerde uitwerking krijgt. Ten Kate en Wesseling-van Gent schrijven hierover het volgende: ‘Niet voldoende is het enkele feit, dat het gestelde achteraf onwaar blijkt te zijn; de betrokken partij moet het onware van zijn stelling in de oorspronkelijke procedure ook geweten hebben of hebben behoren te weten (...). Van oneerlijkheid kan men niet spreken als de betrokken partij op goede gronden meende dat het door haar gestelde waar was. Dit laatste geldt ook voor verzwijging. Verzwijging van voor de beslissing niet relevante feiten maakt het in het geding ingenomen standpunt niet oneerlijk.’

Voor een vordering of verzoek tot herroeping moet, naast het feitelijke bedrog, worden aangevoerd dat de bestreden uitspraak op dat bedrog berust en dat het bedrog is gepleegd in het geding waarin de te herroepen uitspraak is gegeven. Het bedrog moet dus aan de uitspraak vooraf zijn gegaan. Niet nodig is dat de bedrieglijke gedraging besloten ligt in een processuele handeling. Voldoende is dat het bedrog van dien aard was, dat het de uitspraak of de totstandkoming daarvan heeft beïnvloed en aldus de wederpartij in enig opzicht heeft benadeeld.

Klachten in cassatie

In cassatie moet ervan worden uitgegaan dat de Nederlandse corporate governance code op de te onderzoeken kwestie niet van toepassing was. Dit neemt niet weg dat – op grond van de norm van ‘goed werkgeverschap’ in artikel 7:611 BW – ook op een kleine of middelgrote werkgever tot op zekere hoogte een verplichting kan rusten om een door een werknemer aan de orde gestelde misstand in de onderneming deugdelijk te onderzoeken. Het hof heeft vastgesteld dat het onderzoek heeft bestaan uit het voeren van gesprekken binnen BWV en het inzien van stukken over de door de werkneemster genoemde onderwerpen. Reeds hieruit volgt dat het onderzoek van de RvC na de melding door de werkneemster niet alleen heeft bestaan uit het zich laten bijpraten door de directeur. Voor het overige is de waardering van de feiten voorbehouden aan het hof. Dit geldt ook voor het oordeel over de vraag of het onderzoek door de RvC voldoende is geweest. Dat de RvC, zoals het hof overweegt, – achteraf bezien, tegen de achtergrond van de uitkomsten van het in 2017 uitgebrachte Integis-rapport – wellicht meer of ander onderzoek had kunnen doen dan de RvC in 2015 heeft gedaan, maakt dit niet anders. Het bestreden oordeel is ook op dit punt niet onbegrijpelijk. De omstandigheid dat BWV niet meer of ander onderzoek heeft verricht of heeft laten verrichten na de signalering door de werkneemster maakt nog niet dat BWV in de ontbindingsprocedure heeft gelogen of de rechter anderszins onjuist heeft voorgelicht.

Ook de overige klachten kunnen niet tot cassatie leiden.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. 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 art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1263

Zaaknummer: 19/03099

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, M.J. Kroeze en H.M. Wattendorff

Advocaten: E.J.H. Zandbergen en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 392 Rv en 7:671b BW