

RECHTSPRAAK

Internationaal vrachtwagenchauffeur met ernstig zieke echtgenote doet geslaagd beroep op misbruik van omstandigheden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Geen sprake van opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2007 bij werkgever in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van internationaal chauffeur voor onbepaalde tijd. Bij de echtgenote van werknemer werd een ernstige vorm van kanker geconstateerd waarop hij zich ziek heeft gemeld op 12 december 2018. Werknemer wilde 's avonds en in het weekend thuis kunnen zijn om zijn echtgenote te kunnen bijstaan. Op 24 december 2018 heeft werknemer werkgever gevraagd of hij voor Container Trucking Limburg N.V. (hierna: CTL) kon werken, omdat CTL dagritten had. Daarop heeft werkgever aangegeven dat dit mogelijk was, maar dat werknemer dan wel bij CTL in dienst moest treden en bij werkgever uit dienst moest gaan. Op 28 december 2018 heeft werknemer een brief van die datum ondertekend alsook een arbeidsovereenkomst met CTL voor de duur van zeven maanden. Op 24 juni 2019 heeft CTL aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd en deze zal eindigen op 7 augustus 2019. Werknemer heeft met ingang van 2 september 2019 een baan elders gevonden als chauffeur. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met werkgever niet is geëindigd met de ondertekening van de brief op 28 december 2018. Ten aanzien van CTL heeft werknemer de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding gevorderd. Werkgever en CTL hebben de kantonrechter voorwaardelijk verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer jegens werkgever afgewezen. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat de arbeidsovereenkomst met werkgever oprechtsgeldige wijze ten einde is gekomen. De kantonrechter heeft de vorderingen tot betaling van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en de billijke vergoeding van werknemer jegens CTL (tot een bedrag van € 3.478,50 bruto) toegewezen. CTL moest worden gezien als opvolgend werkgever in de zin van de wet en daarom kon de arbeidsovereenkomst niet eindigen op 7 augustus 2019. De kantonrechter is aan de voorwaardelijke verzoeken van werkgever en CTL niet toegekomen, omdat de kantonrechter van oordeel was dat er geen arbeidsovereenkomst meer bestond tussen werknemer en werkgever en ook niet tussen werknemer en CTL. Zowel CTL als werknemer is in hoger beroep gekomen van de beschikking van de kantonrechter. In het hoger beroep van CTL is werknemer in incidenteel hoger beroep gekomen.

Oordeel

Misbruik van omstandigheden

Het hof is van oordeel dat op het moment van het tekenen van de brief van 28 december 2018, werknemer in bijzondere omstandigheden verkeerde, te weten een noodtoestand en een afhankelijke positie. Werknemer had een groot probleem, omdat hij zijn werk niet kon combineren met de zorg voor zijn ernstig zieke echtgenote. Werkgever was op de hoogte van deze situatie. Werknemer heeft zelf een oplossing voorgesteld voor zijn probleem, namelijk dat hij tijdelijk zou rijden voor CTL. Werkgever heeft op 28 december 2018 gereageerd dat er geen andere oplossing voor werknemer was dan dat hij bij hem uit dienst ging. Het hof verwerpt dat verweer. Er waren wel degelijk andere mogelijkheden. Allereerst was werknemer eenvoudigweg nog arbeidsongeschikt en had hij alleen al om die reden 's avonds (en zelfs de hele dag) thuis kunnen zijn. Bovendien is voor deze situaties een regeling opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Het hof is van oordeel dat werkgever vanuit goed werkgeverschap gehouden was om werknemer te wijzen op deze mogelijkheid en om daaraan zijn medewerking te verlenen. Dat is niet gebeurd. Daarnaast is het hof van oordeel dat werkgever de mogelijkheid had om werknemer in ieder geval zes weken te detacheren bij een ander bedrijf (eventueel CTL) of misschien nog langer. Bovendien valt niet in te zien waarom werkgever de oplossing bij CTL niet als een tijdelijke oplossing kon bieden door werknemer toe te zeggen dat hij op dezelfde voorwaarden bij werkgever kon terugkeren wanneer CTL na afloop van het contract de overeenkomst niet wilde verlengen. Tot slot heeft werkgever op 28 december 2018 werknemer niet de gelegenheid gegeven om eerst nog eens rustig te overdenken of hij wilde ingaan op zijn voorstel. Gelet op de omstandigheden waarin werknemer verkeerde, had dat wel van werkgever verlangd mogen worden aangezien zijn aanbod niet correspondeerde met het voorstel van werknemer. Gelet hierop en gegeven de omstandigheden waarin werknemer zich bevond, is dus eveneens geen sprake geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op de vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het hof is kort samengevat van oordeel dat de ondertekening van de brief van 28 december 2018 door werknemer door misbruik van omstandigheden tot stand is gekomen.

Opvolgend werkgeverschap CTL

De vorderingen van werknemer jegens CTL zijn met name gebaseerd op de stelling dat CTL moet worden beschouwd als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW. Het hof begrijpt dat werknemer een beroep bedoelt te doen op artikel 7:667 lid 4 en lid 5 BW. Het hof verwerpt ook deze stelling en wel om de navolgende redenen. In dit geval is geen sprake van een situatie dat het werk is overgegaan van werkgever naar CTL. Dat is niet de reden geweest dat werknemer voor CTL is gaan werken. De aanleiding voor de overstap van werkgever naar CTL lag in de privéomstandigheden waarin werknemer verkeerde. Die redenen hadden dus helemaal niets te maken met een situatie dat er iets in de organisatie van het werk veranderde als gevolg van een wijziging bij werkgever/CTL. Verder is van belang dat de aard van de functie bij CTL nu juist de reden was dat werknemer bij CTL is gaan werken.

Bij CTL kon werknemer korte eendaagse ritten als chauffeur rijden waardoor hij 's avonds (en in de weekeinden) weer gewoon naar huis kon, in tegenstelling tot het werk bij werkgever waar hij als internationaal chauffeur reed naar bestemmingen die meerdere dagen in beslag namen. Dus juist omdat de te verrichten arbeid bij CTL anders was dan de bij werkgever uit te voeren arbeid, is werknemer bij CTL gaan werken. Hoewel het in beide functies ging om chauffeurswerk en het werk voor werknemer bij CTL in feite eenvoudiger was dan bij werkgever kan het werk bij CTL niet worden beschouwd als opvolgend en kan CTL niet worden beschouwd als de opvolger van werkgever in de zin van artikel 7:667 lid 5 BW. Cruciaal is immers dat het werk anders was en dat dát de reden was om bij CTL te gaan werken. De vorderingen van werknemer jegens CTL worden afgewezen. De arbeidsovereenkomst van werknemer met CTL is immers van rechtswege op 7 augustus 2019 geëindigd. Het hof zal de bestreden beschikking vernietigen.

Rechtsgevolgen

Werknemer heeft terecht de rechtshandeling waarmee de arbeidsovereenkomst met werkgever ten einde is gekomen vernietigd. Het beroep op artikel 3:44 lid 4 BW slaagt. De vernietiging heeft tot gevolg dat er op 28 december 2018 geen einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. De devolutieve werking van het hoger beroep brengt mee dat het hof alsnog het in eerste aanleg door werkgever gedane voorwaardelijke ontbindingsverzoek moet beoordelen. Werkgever stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft erkend dat daarvan sprake is. Het hof ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft reeds in eerste aanleg aangevoerd dat hij voor deze situatie aanspraak maakt op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Uit het voorgaande volgt dat – nu CTL geen opvolgende werkgever was en dus de arbeidsovereenkomst met CTL van rechtswege verliep op 7 augustus 2018 – er geen opzegging (meer) is, zodat een vergoeding wegens onregelmatige opzegging niet verschuldigd is geworden. Het hof wijst deze vordering af. Het hof wijst de vordering ter zake van de transitievergoeding toe. Het hof is van oordeel dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Dat heeft tot gevolg dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Het hof wijst een bedrag van € 10.000 toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:122

Zaaknummer: 200.280.064_01 en 200.280.406_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. de Moor en A.E. Bos

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en W.C.G.J. Sterk

Wetsartikelen: 3:44 BW, 7:667 BW, 7:668a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW