

RECHTSPRAAK

Werkgeefster, die informatieplicht schendt en handelt in strijd met goed werkgeverschap door jaarcontract met in Curaçao geworven werkneemster in de proeftijd op te zeggen, hoeft schadevergoeding niet te betalen, omdat werkneemster nalaat causaal verband aan te tonen.

Feiten

Teamzorg is een in Nijmegen werkende thuiszorgorganisatie voor ouderen. Werkneemster is geboren en getogen op Curaçao, heeft op 20 januari 2012 haar diploma ziekenverzorgende Verzorging IG, niveau 3 behaald en heeft op Curaçao tot en met 10 mei 2018 gewerkt als ziekenverzorgende. In het voorjaar van 2018 heeft Teamzorg een advertentie geplaatst in het Antilliaans Dagblad, waarin zij personeel werft op Curaçao. Op 24 april 2018 heeft Teamzorg een recruitmentdag georganiseerd in een hotel op Curaçao, waar informatie is gegeven over het werken bij Teamzorg in Nederland. Werkneemster is op die dag aanwezig geweest en heeft vervolgens bij Teamzorg gesolliciteerd. Op 8 juli 2018 heeft zij een conceptarbeidsovereenkomst ontvangen, op 19 juli 2018 is zij in Nederland aangekomen, op 23 juli 2018 hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend en is werkneemster gestart met haar werk als verzorgende IG. Dit op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar met een proeftijd van één maand. Op 22 augustus 2021 heeft Teamzorg werkneemster mondeling en op 27 augustus 2021 schriftelijk laten weten dat zij heeft besloten niet met haar verder te gaan en de arbeidsovereenkomst in de proeftijd te beëindigen per 22 augustus 2021. Werkneemster is vanaf 22 oktober 2018 werkzaam in een andere plaats bij een andere werkgever in de zorg. Werkneemster heeft bij de kantonrechter gevorderd Teamzorg te veroordelen tot onder meer betaling aan haar van een schadevergoeding van € 7.500. De kantonrechter heeft deze vordering toegewezen, met dien verstande dat een bedrag van € 2.081,88 aan schadevergoeding is toegewezen. Teamzorg vordert in hoger beroep vernietiging van het vonnis en (terug)betaling door werkneemster van het door de kantonrechter aan haar toegewezen bedrag. In de kern heeft Teamzorg naar voren gebracht dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat sprake is van handelen in strijd met goed werkgeverschap en ten onrechte een schadevergoeding van € 2.081,88 heeft toegewezen.

Oordeel

Hoewel Teamzorg heeft aangevoerd dat zij tijdens de presentatie en ook in de gesprekken daarna aan werkneemster heeft laten weten dat haar een arbeidsovereenkomst van een jaar met daarin een proeftijd van een maand zou worden aangeboden, blijkt dat niet uit de sheets van de presentatie en evenmin uit andere schriftelijke stukken. Teamzorg heeft evenmin

concreet gesteld waar, wanneer en door wie namens Teamzorg het proeftijdbeding en de duur zouden zijn besproken. Teamzorg heeft slechts herhaald dat zij op de recruitment dag mondeling heeft toegelicht dat de werknemers voorafgaand aan hun eventuele vertrek naar Nederland eerst een arbeidsovereenkomst zullen ontvangen, waarna zij al dan niet kunnen instemmen met de voorwaarden waaronder zij in Nederland de arbeid zullen verrichten. Het hof is van oordeel dat in een situatie waarin een werkgever personeel in het buitenland werft met het oog op emigratie van werknemers naar Nederland, een vergaande informatieplicht rust ten aanzien van met name de duur van arbeidsovereenkomst en het daarin opgenomen proeftijdbeding. Daaraan zijn immers risico's verbonden die niet elke werknemer zonder meer kan overzien. Teamzorg had werkneemster al tijdens de recruitmentdag of tijdens een opvolgend gesprek uitdrukkelijk moeten wijzen op de duur en de proeftijd en de (mogelijke) gevolgen daarvan. Teamzorg heeft wel gesteld dat er na de presentatie afzonderlijke gesprekken zijn gevoerd met de bezoekers van de recruitmentdag, maar niet dat er op die dag ook met werkneemster is gesproken en dat dit aan de orde is gesteld. Uit het voorgaande volgt dat onvoldoende is komen vast te staan dat Teamzorg aan die informatieplicht heeft voldaan. Werkneemster heeft daarmee een ingrijpende beslissing genomen op basis van onvolledige informatie. De omstandigheid dat werkneemster voor haar vertrek naar Nederland in de aan haar op 8 juli 2018 toegestuurde arbeidsovereenkomst zelf had kunnen lezen dat het een jaarcontract betrof met een proeftijdbeding, maakt dit niet anders. Het toesturen van een conceptarbeidsovereenkomst ontslaat Teamzorg niet van de hiervoor bedoelde verplichting. Dit leidt tot de conclusie dat Teamzorg als werkgever op dit punt een flinke steek heeft laten vallen en daarmee in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap.

Teamzorg heeft vervolgens betoogd dat als al wordt geoordeeld dat zij in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap de door werkneemster gestelde schade niet in causaal verband staat met het verweten handelen. Een vereiste voor toekenning van een vordering tot schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW is dat er een causaal verband bestaat tussen het handelen/nalaten en de gestelde schade; in dit geval tussen het handelen in strijd met het goed werkgeverschap en de schade, de loonderving over de periode 22 augustus 2018 tot 22 oktober 2018. Aannemelijk moet zijn dat werkneemster de schade niet zou hebben geleden als Teamzorg wel aan haar informatieplicht zou hebben voldaan. De stelplicht hiervan rust op werkneemster. Naar het oordeel van het hof heeft werkneemster onvoldoende gesteld en onderbouwd dat zij door de schending van de informatieplicht schade heeft geleden. Dit betekent dat niet aannemelijk is geworden dat werkneemster het aanbod om bij Teamzorg in Nederland te gaan werken zou hebben afgeslagen als zij had geweten dat het om een jaarcontract ging met een proeftijd. Werkneemster heeft de door haar gevorderde schade ook op geen enkele wijze onderbouwd, zodat niet is komen vast te staan dat de omstandigheid dat zij in de periode van 22 augustus tot en met 22 oktober 2018 geen werk had, een gevolg is van het niet voldoen aan de informatieplicht door Teamzorg en voor rekening van Teamzorg zou moeten komen. De door haar gevorderde schadevergoeding is daarom niet toewijsbaar. Uit het voorgaand volgt dat het hoger beroep ingesteld door Teamzorg slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:10842

Zaaknummer: 200.276.113

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.E.F. Hillen en A.J. Louter

Advocaten: M.G.N. de Jonge en J.M.A.P. van Pul

Wetsartikelen: 7:652 BW