

RECHTSPRAAK

Net aangegane arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met commercieel directeur niet vernietigbaar wegens dwaling of bedrog. Werknemer heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld en heeft recht op een transitievergoeding. Werkgever heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld en daarom komt werknemer een billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is op 27 juli 2020 in dienst getreden bij Meeesters in IT B.V. (hierna: MiIT). Bij brief van 23 november 2020 heeft de directeur van MiIT werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden voor de functie van commercieel directeur, ingaande per 1 januari 2021. Op 11 januari 2021 heeft er een telefoongesprek tussen werknemer en de directeur plaatsgevonden. MiIT heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer in dat gesprek ontslag heeft genomen. Werknemer heeft dat in daaropvolgende e-mailcorrespondentie weersproken, maar MiIT heeft vastgehouden aan haar interpretatie van het telefoongesprek en werknemer niet meer tot het werk toegelaten. Werknemer is vervolgens, naast een kort geding over loondoorbetaling en wedertewerkstelling, een verzoekschriftprocedure gestart. Daarin heeft hij vernietiging van de opzegging verzocht, voor zover de gedragingen van MiIT moeten worden aangemerkt als een opzegging. MiIT heeft bij wijze van tegenverzoek onder meer verzocht voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2021 is vernietigd omdat deze is aangegaan onder invloed van bedrog of dwaling, dan wel de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de i-grond ontbonden per 15 mei 2021. Beide partijen hebben volgens de kantonrechter verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding is daarom afgewezen, net als de door MiIT verzochte verklaring voor recht dat zij geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is. Werknemer heeft berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar is het niet eens met het oordeel dat hij geen recht heeft op een billijke vergoeding. In het incidenteel beroep van MiIT gaat het om de vraag of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vernietigbaar is op grond van bedrog of dwaling en of werknemer recht heeft op een transitievergoeding.

Oordeel

Vernietiging van de arbeidsovereenkomst op grond van dwaling en/of bedrog

MiIT heeft ter onderbouwing van haar beroep op bedrog dan wel dwaling aangevoerd dat werknemer haar over twee punten niet heeft ingelicht. Het gaat daarbij allereerst om de e-

mail die werknemer op 10 november 2020 heeft gestuurd. Volgens MiIT heeft werknemer hiermee buiten de directie om beloningen toegezegd en uitsluitend zijn eigen belang voor ogen gehad. Zij had werknemer geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden als zij hiervan op de hoogte was geweest. Het hof volgt MiIT hier niet in. Het hof is van oordeel dat MiIT er niet in is geslaagd aan te tonen op welke grond werknemer wist of behoorde te weten dat hij MiIT over de e-mail moest inlichten (dwaling) of dat hij de e-mail zelfs opzettelijk voor haar heeft verzwegen (bedrog). Dat geldt ook voor het tweede punt waarover werknemer MiIT volgens haar had moeten inlichten, namelijk de conflicten met collega's en derden. Los van de vraag naar de ernst van deze conflicten én wat het aandeel van werknemer hierin is, geldt dat het op de weg van MiIT als werkgever ligt om navraag te doen over hoe een werknemer functioneert als zij moet besluiten een medewerker al dan niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Ernstig verwijtbaar handelen van werknemer?

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld waar het zijn vertrek naar Oostenrijk en het niet (tijdig) terugkeren naar Nederland betreft, maar niet zodanig verwijtbaar dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt in de zin van de wet. Dat betekent dat het hof de door MiIT verzochte verklaring voor recht dat zij werknemer geen transitievergoeding verschuldigd is, zal afwijzen.

Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever?

De werkgever mag niet te snel aannemen dat de verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband en heeft onder omstandigheden de plicht om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen. Dat betekent in dit geval dat ook als de directeur uit het gesprek van 11 januari 2021 heeft mogen opmaken dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst opzegde, wat werknemer betwist, hij daarop terug had moeten komen toen werknemer direct daarna en herhaalde malen duidelijk aangaf geen ontslag te hebben genomen. Als zij meende dat zij de arbeidsverhouding met werknemer niet verder wilde of kon voortzetten, had zij op dat moment moeten uitwijken naar de geëigende procedures om tot een einde van het dienstverband met werknemer te komen. Nu zat werknemer van de ene op de andere dag zonder inkomsten en kon hij geen aanspraak maken op een uitkering. Dat werknemer zich voor 11 januari 2021 zelf schuldig heeft gemaakt aan gedragingen waarvan hem een verwijt kan worden gemaakt, maakt dit niet anders. MiIT kan daarmee niet rechtvaardigen dat zij zich heeft opgesteld zoals zij heeft gedaan. Het hof merkt de handelwijze van MiIT rond de vermeende ontslagname door werknemer dan ook als ernstig verwijtbaar in de zin van de wet aan. Dat geldt niet voor haar handelwijze omtrent de ziekmelding. Gelet op deze omstandigheden is het hof van oordeel dat een billijke vergoeding van € 10.000 bruto passend is. Deze billijke vergoeding moet als een totaalbedrag worden gezien, waarin alle omstandigheden zijn verdisconteerd, en waarvan de hoogte zich verder moeilijk nauwkeurig(er) laat motiveren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:281

Zaaknummer: 200.296.862

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: mr. M. Kauffmann en L.P. Quist

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW