

RECHTSPRAAK

Buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog dan wel dwaling. Vordering loondoorbetaling in kort geding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2022 in dienst getreden van een vof. Op 20 oktober 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 14 oktober 2022 heeft de vof de arbeidsovereenkomst met werknemer vernietigd “vanwege de in deze brief omschreven wilsgebreken, zijnde bedrog dan wel dwaling”. Werknemer is gesommeerd het door hem ontvangen loon aan de vof terug te betalen. De vof heeft aan werknemer het loon betaald tot en met augustus 2022. Bij brief van 8 november 2022 heeft werknemer betwist dat sprake is geweest van bedrog of dwaling. In deze brief heeft werknemer de vof verzocht de buitengerechtelijke vernietiging in te trekken en het loon met ingang van september 2022 aan hem te betalen. Werknemer vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon. De vof stelt dat werknemer hem onjuiste informatie heeft gegeven over de omzet voorafgaande aan de overname van de zaak en dat zijn expertise weinig waard is gebleken. In de brief wordt echter niet vermeld dat deze verwijten hebben bijgedragen aan de gestelde wilsgebreken dwaling en bedrog.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij de gevorderde voorzieningen. In een bodemprocedure zal naar alle waarschijnlijkheid worden geoordeeld dat de buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst geen effect heeft gesorteerd. De kantonrechter beperkt de kortgedingprocedure tot het verwijt dat aan de buitengerechtelijke vernietiging ten grondslag is gelegd, te weten het verwijt dat werknemer voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst niet heeft verteld dat zijn medische situatie hem belemmert de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Volgens de vof is sprake van een wilsgebrek: bedrog dan wel dwaling. Dat werknemer tegen andere werknemers heeft verklaard dat hij een burn-out had, leidt nog niet tot het oordeel dat sprake is geweest van dwaling of bedrog. Voor het aannemen van bedrog is vereist dat werknemer ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen belemmeringen te ondervinden die hem verhinderden zijn functie normaal uit te voeren. Voor het aannemen van dwaling is (onder meer) vereist dat werknemer de vof had moeten inlichten over dergelijke belemmeringen. Uit hetgeen de vof naar voren heeft gebracht blijkt echter niet dat werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst op 1 juli 2022 dergelijke belemmeringen ervoer. De vordering om de vof hoofdelijk te veroordelen tot betaling van het loon met ingang van

september 2022 is toewijsbaar. De vordering om werknemer weer toe te laten tot zijn werkzaamheden wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst van werknemer is in een andere procedure ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:1326

Zaaknummer: 10227672 CV EXPL 22-5186

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: N.P.J. Frijns en J.C. Vergoosen

Wetsartikelen: 3:44 BW en 6:228 BW