

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst na buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling dan wel bedrog. Verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van harde en onterechte verwijten en beschuldigingen tijdens werkgever. Billijke vergoeding (€ 20.000) verschuldigd.

Feiten

Werknemer exploiteerde sinds 2007 (als eigenaar) een dagverblijf. Werkgever heeft het dagverblijf van werknemer overgenomen per 1 juli 2022. Werknemer is op diezelfde datum in dienst getreden van werkgever in de functie van bedrijfsleider. Artikel 5 lid 5 van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst luidt als volgt: 'Werknemer verklaart dat hem bij indiensttreding geen belemmeringen bekend zijn, die hem verhinderen zijn functie normaal uit te voeren. Werknemer is ermee bekend dat hij bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een belemmering waarover hij Werkgever bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst opzettelijk onjuist heeft voorgelicht of informatie heeft verzwegen, geen aanspraak heeft op doorbetaling van loon.' Werknemer heeft zich op 20 september 2022 ziek gemeld, naar eigen zeggen aanvankelijk in verband met een virusinfectie die hem al drie weken parten speelde. Aansluitend bleek werknemer naar eigen zeggen op 28 september 2022 corona opgelopen te hebben. Werknemer kreeg vervolgens last van paniekaanvallen, waardoor hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen hervatten. Bij brief van 14 oktober 2022 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer vernietigd op grond van bedrog dan wel dwaling. Werkgever heeft aan werknemer het loon betaald tot en met augustus 2022. Werkgever verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer verzoekt, voor zover het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 350.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Primaire grondslag: verwijtbaar handelen

Werkgever verwijt het werknemer dat hij voorafgaand aan zijn indiensttreding op 1 juli 2022 geen melding gemaakt heeft van een burn-out dan wel een andere aandoening die ertoe geleid heeft dat werknemer niet in staat was zijn werkzaamheden uit te voeren. De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werknemer op dit punt iets valt te verwijten. Het blijft hier bij vermoedens van werkgever, maar dat werknemer ten tijde van zijn

indiensttreding daadwerkelijk een aandoening had die hem verhinderde de functie van bedrijfsleider te verrichten en dat hij dat welbewust verzwegen heeft, is niet komen vast te staan. Werkgever maakt werknemer verder veel verwijten die verband houden met de overname van de onderneming per 1 juli 2022. Die verwijten komen er kort gezegd op neer dat werknemer voorafgaand aan de overname van zijn onderneming geen open kaart gespeeld heeft over (onder meer) de omzet die de onderneming genereert en dat werkgever door toedoen van werknemer overeenkomsten heeft gesloten die nadelig voor werkgever zijn. Die verwijten houden echter geen verband met de arbeidsovereenkomst en daarom laat de kantonrechter die buiten beschouwing voor wat betreft de beoordeling of werknemer verwijtbaar gehandeld heeft. Het verzoek op de primaire grondslag wordt afgewezen.

Subsidiaire grondslag: verstoorde arbeidsverhouding

Dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig verstoord is, staat naar het oordeel van de kantonrechter wel vast. Werkgever heeft alle vertrouwen in werknemer verloren en ook collega's willen niet meer met werknemer samenwerken. Het is verder niet voorstelbaar dat werknemer, gelet op de harde verwijten die werkgever hem maakt, ooit nog een serieuze kans op re-integratie binnen de (kleine) onderneming van werkgever zal krijgen. Werkgever stelt namelijk dat werknemer hem inzake de overname van de onderneming bedrogen heeft en verder heeft werkgever tijdens de mondelinge behandeling werknemer beticht van maar liefst vijftien 'leugens'. Die verwijten kan werkgever niet of nauwelijks waarmaken. Tegen deze achtergrond ligt herplaatsing van werknemer binnen de kleine onderneming van werkgever niet in de rede. De arbeidsovereenkomst (voor zover deze nog bestaat) wordt ontbonden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding. Ook maakt werknemer terecht aanspraak op een billijke vergoeding, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Die vergoeding wordt vastgesteld op € 20.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:1765

Zaaknummer: 10261293 AZ VERZ 22-128

Rechters: R.H.J. Otto

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW