

RECHTSPRAAK

Onderzoek naar echtheid handtekening werknemer onder arbeidsovereenkomst en ontslagbrief. Uitkomst deskundigenrapport ('iets waarschijnlijker dan') bevat te lage gradatie voor conclusie dat handtekening echt is. Werkgever krijgt nadere bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer – woonachtig in Duitsland – is als winkelmedewerker/slager met ingang van 1 juli 2021 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden met een arbeidsomvang van veertig uur per week gaan werken bij een in Nederland gevestigde werkgeefster (een V.O.F.). Na een verschil van mening met een van de vennoten over te verrichten werkzaamheden op het eind van de werkdag op 20 of 21 juli 2021, heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Partijen twisten over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. Werkgeefster voert aan dat werknemer op de bewuste dag zelf ontslag heeft genomen, althans dat sprake is van een overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen en heeft in eerste aanleg onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, loon over extra gewerkte dagen en reiskosten gevorderd. De kantonrechter heeft het verzoek tot betaling van € 500 netto in verband met vier gewerkte zaterdagdagen toegewezen, evenals de gevorderde transitievergoeding van € 48,17 (omdat die niet werd betwist). De overige verzoeken zijn afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in de eerste tussenbeschikking (zie AR 2022-1324) overwogen dat geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgeefster hem daaraan niet kan houden. Vervolgens heeft het hof, in het kader van het verweer van werkgeefster dat sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een rechtsgeldig proeftijdbeding, overwogen dat werknemer gemotiveerd heeft betwist dat hij de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en dat het op de weg van werkgeefster ligt om de echtheid van de betwiste handtekening te bewijzen. Ook de echtheid van de handtekening van werknemer onder de 'ontslagbrief' zal onderzocht moeten worden. Werkgeefster heeft aangevoerd dat werknemer deze brief, waarin partijen overeenkomen dat het werk in de proeftijd per 31 juli 2021 wordt beëindigd, ook heeft ondertekend. Bij tussenbeschikking is een deskundigenbericht gelast, uit te voeren door een handschriftkundige.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De deskundige heeft aanvankelijk aan de hand van het hem ter beschikking gestelde materiaal geconcludeerd dat beide betwiste handtekeningen geen echte handtekeningen zijn van werknemer. De deskundige heeft daarna aan de advocaat van werknemer gevraagd om een ID-bewijs aan het vergelijkingsmateriaal toe te voegen. De handtekening in het digitaal paspoort heeft volgens de deskundige een ander licht op de zaak geworpen. Daarom heeft hij bij partijen meerdere handtekeningen van dit andere ‘model’ opgevraagd en een ID-kaart van 25 oktober 2017 en een rijbewijs van 5 september 2017 ontvangen. De deskundige heeft uiteindelijk geconcludeerd dat het iets waarschijnlijker is dat de betwiste handtekening op de arbeidsovereenkomst en op de ‘ontslagbrief’ is geplaatst door werknemer dan dat een willekeurig ander deze heeft geplaatst. Het hof acht die gradatie, te weten ‘iets waarschijnlijker dan’, te laag om enkel op grond van deze uitkomst van het deskundigenrapport met een redelijke mate van zekerheid uit te gaan van de echtheid van de handtekening van werknemer op de arbeidsovereenkomst en de ‘ontslagbrief’. Het hof verwijst daartoe ook naar de tussenbeschikking van 17 november 2022, waarin het hof motiveert dat uit een aldaar besproken Whatsappbericht niet blijkt dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Werkgeefster heeft echter in deze procedure tevens aangeboden om via het horen van getuigen te bewijzen dat werknemer de arbeidsovereenkomst en ‘ontslagbrief’ heeft ondertekend. Het hof zal, alvorens verder te beslissen, werkgeefster daartoe in de gelegenheid stellen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:634

Zaaknummer: 200.307.976_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.B. Gubbels en F.W. Amendt

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:652 BW