

RECHTSPRAAK

Ontbindingsprocedure. Verslaafde docent, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zit langere tijd in voorlopige hechtenis in Duitsland en meldt zich ziek na terugkeer in Nederland. Dwaling en bedrog.*Feiten*

Werknemer is op 4 oktober 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als docent. De arbeidsovereenkomst is verlengd tot 1 augustus 2025. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer heeft verklaard van onbesproken gedrag te zijn. Werknemer is bekend met drugsverslaving. Werknemer is in augustus 2024 in Duitsland aangehouden en heeft tot 24 januari 2025 in voorlopige hechtenis gezeten. Hij is veroordeeld tot een voorwaardelijke gevangenisstraf van 2 jaar voor de invoer en medeplichtigheid aan handel in illegale verdovende middelen op 2 mei 2023. Van dit drugsmisdrijf heeft werknemer geen melding gedaan aan werkgeefster. Werkgeefster betaalt vanaf 3 september 2024 geen loon meer. De vader van werknemer heeft hem per 27 januari 2025 ziek gemeld bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, g-, h- en i-grond en veroordeling van werknemer tot betaling van onverschuldigd betaalde pensioenpremies. Bij tegenverzoek verzoekt werknemer onder meer inachtneming van de opzegtermijn, de transitievergoeding en betaling van een bedrag van € 61.989,86 plus wettelijke verhoging en wettelijke rente. In reactie op dit tegenverzoek verzoekt werkgeefster onder meer de arbeidsovereenkomst(en) primair op bedrog en subsidiair op dwaling te vernietigen.

*Oordeel**Procedureel*

Werknemer stelt zich op het standpunt dat de vordering van werkgeefster tot vernietiging van de arbeidsovereenkomsten op grond van bedrog of dwaling niet in een verzoekschriftprocedure behandeld kan worden. Het betreft volgens hem niet een vordering die op grond van artikel 7:686a lid 3 BW bij het einde van de arbeidsovereenkomst of het herstel daarvan kan worden ingediend. De vordering van werkgeefster ziet op de vernietiging van de arbeidsovereenkomsten op grond van bedrog of dwaling en daarmee op het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Hoewel een beroep op bedrog en dwaling ziet op het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst en niet op het einde van de arbeidsovereenkomst, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een zodanige samenhang van de vorderingen dat zij gezamenlijk behandeld kunnen worden.

Vernietiging in het geval sprake is van dwaling of bedrog

Als het beroep op bedrog of dwaling bij het aangaan van de arbeidsovereenkomsten slaagt, betekent dit dat de arbeidsovereenkomsten nooit hebben bestaan en heeft dit gevolgen voor de overige verzoeken van partijen. Op grond van artikel 150 Rv ligt de bewijslast bij werkgeefster, die stelt dat werknemer de arbeidsovereenkomsten op 4 oktober 2023 en 20 juni 2024 bewust in strijd met de waarheid heeft ondertekend. Met de ondertekening heeft hij immers verklaard dat hij van onbesproken gedrag was, terwijl hij zich op 2 mei 2023 schuldig heeft gemaakt aan een strafbaar feit. Werknemer voert aan dat een verzwijging alleen relevant is als hij een spreekplicht had. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van bedrog of dwaling omdat (a) voor het aannemen van bedrog is vereist dat werknemer ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomsten de invoer van en de handel in verdovende middelen opzettelijk heeft verzwegen en (b) voor het aannemen van dwaling (onder meer) is vereist dat werknemer werkgeefster had moeten inlichten over het door hem begane strafbare feit. Naar het oordeel van de kantonrechter is de stelling dat er van opzet sprake zou zijn op geen enkele wijze onderbouwd. Ook had werknemer geen spreekplicht met betrekking tot de gebeurtenissen op 2 mei 2023. De arbeidsovereenkomsten worden niet vernietigd.

De loonbetaling vanaf 3 september 2024 en terugbetaling pensioenpremie

Gedurende de periode dat werknemer in voorlopige hechtenis heeft gezeten heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter geen recht op loon. Het loon over de periode van 19 augustus 2024 tot 3 september 2024 moet werknemer terugbetalen. De kantonrechter is van oordeel dat vanaf 27 januari 2025 recht op loon bestaat op grond van artikel 7:629 BW. Vast staat dat werknemer eind januari 2025 is opgenomen op de intensive care van het ziekenhuis. Aannemelijk is daardoor dat er sprake is van ziekte. Ten aanzien van de ten onrechte betaalde pensioenpremie over de maanden september 2024 tot en met februari 2025 is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster de premie terug moeten vorderen van het pensioenfonds. De gevorderde terugbetaling door werknemer wordt afgewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het drugsdelict heeft zich in de privésfeer van werknemer afgespeeld en heeft geen enkele relatie met de arbeidsovereenkomst en de functie die hij uitoefent. Ook was er geen mededelingsplicht voor werknemer. Ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer slaagt niet. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarbij de kantonrechter oordeelt dat er daarbij geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan het adres van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2025 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2597

Zaaknummer: 11592925 ME VERZ 25-33 RD/96o

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: J.W. Janse-Velema en J.E. van der Wolf

Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:629 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:686a BW; 15o Rv