

RECHTSPRAAK

Einduitspraak na handschriftonderzoek. Niet met redelijke mate van zekerheid vast te stellen dat arbeidsovereenkomst door werknemer is ondertekend. Proeftijdbeding niet schriftelijk overeengekomen en dus nietig. Onregelmatig ontslag. Billijke vergoeding gematigd tot nihil.

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 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 (voor zover in hoger beroep relevant) aan dat sprake is van een (overeengekomen) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer 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 zaterdagen 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 er 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. Vervolgens heeft het hof bij tussenbeschikking (zie AR 2023-0452) een deskundigenbericht gelast. In de derde tussenbeschikking (zie AR 2024-0308) heeft het hof geoordeeld dat de uitkomst van het deskundigenrapport (‘iets waarschijnlijker dan’) een te lage gradatie bevat voor de conclusie dat de handtekening van werknemer echt is. Werkgeefster heeft een nadere bewijsopdracht gekregen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De getuigenverklaringen aan de zijde van werkgeefster acht het hof, ook in het licht van alle overige feiten en omstandigheden in deze zaak, onvoldoende om het bewijs geleverd te achten. Weliswaar verklaren de getuigen over de ondertekening van de arbeidsovereenkomst door werknemer, maar de verklaringen verschillen op wezenlijke onderdelen van elkaar. Voorts weegt het hof mee dat de twee vennoten een relatief groot financieel belang hebben bij de uitkomst van de zaak en dat hun verklaringen met enige behoedzaamheid moeten worden gewogen, evenals die van hun echtgenoten. Daar komt bij dat de verklaring van werknemer dat hij de overeenkomst niet tekende omdat volgens hem mondelinge afspraken niet correct waren weergegeven in de schriftelijke overeenkomst, geloofwaardig overkomt. Ten slotte weegt het hof mee dat werkgeefster bij conclusie van antwoord in eerste aanleg zelf heeft vermeld dat er geen sprake is van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Dit alles leidt ertoe dat bij het hof zodanige twijfel bestaat dat niet met redelijke mate van zekerheid kan worden vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst door werknemer is ondertekend. Dat betekent dat het proeftijdbeding nietig is, aangezien het niet schriftelijk is overeengekomen. Ook ten aanzien van de ontslagbrief geldt dat het hof niet met redelijke mate van zekerheid kan vaststellen dat het ondertekend is door werknemer.

Het hof heeft in de tussenbeschikking van 17 november 2022 al overwogen dat, nu geen sprake is van een rechtsgeldig proeftijdbeding, er sprake is van een onregelmatige opzegging. Werknemer heeft aldus recht op een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW. Het hof ziet aanleiding de gefixeerde schadevergoeding te matigen tot € 7.535,45 bruto; werkgeefster is een kleine onderneming, werknemer heeft er maar kort gewerkt en werkt inmiddels al jaren elders fulltime als slager. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding, maar gelet op het ontbreken van deugdelijke aanknopingspunten voor de bepaling van de billijke vergoeding, de bovendien toe te wijzen gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding, ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding te matigen tot nihil. Werkgeefster wordt tot slot veroordeeld tot betaling van € 789,10 bruto aan werknemer ter zake van het resterende deel van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2334

Zaaknummer: 200.307.976_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.G.W.M. Stienissen en M.E. Smorenburg

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

Wetsartikelen: 7:652 BW