

RECHTSPRAAK

Werknemer had werkgever abusievelijk aangeduid als bv en niet als eenmanszaak, maar heeft dit tijdig gerectificeerd. Vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling dan wel ontslag op staande voet zijn niet rechtsgeldig, omdat niet is bewezen dat werknemer niet aan zijn mededelingsplicht zou hebben voldaan.

Feiten

Werknemer was sinds 22 juli 2024 in dienst bij RealNetwork Services. De arbeidsovereenkomst is bij brief van 19 november 2024 door RealNetwork Services buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling, en subsidiair is werknemer op staande voet ontslagen. De reden hiervoor was dat werknemer volgens RealNetworks Services zijn mededelingsplicht heeft geschonden door relevante medische informatie te verzwijgen en een verkeerde voorstelling van zaken te geven omtrent zijn eigenschappen, kennis en vaardigheden. Werknemer heeft in eerste aanleg vernietiging van het ontslag gevorderd. Ook heeft hij gevorderd dat RealNetwork Services B.V. zijn salaris weer moet doorbetalen, dan wel dat RealNetwork Services B.V. een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding moet betalen. RealNetwork Services heeft in eerste aanleg gesteld dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard in zijn verzoeken, omdat RealNetwork Services B.V. niet de werkgever van werknemer is. Voor het geval werknemer wél ontvankelijk is, stelde RealNetwork Services dat de verzoeken moeten worden afgewezen en heeft zij op haar beurt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter oordeelde dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoeken, omdat hij de verkeerde partij in rechte heeft betrokken (zie AR 2025-0597). Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werknemer is ten onrechte niet-ontvankelijkheid verklaard

Werknemer is door de kantonrechter ten onrechte niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad in dagvaardingszaken kan een vergissing in de partijaanduiding door een rectificatie worden hersteld indien (a) de vergissing onder de gegeven omstandigheden voor de processuele wederpartij kenbaar was, (b) de wederpartij door de vergissing en de rectificatie daarvan niet is benadeeld of in haar verdediging geschaad, en (c) de rectificatie tijdig heeft plaatsgevonden (zie onder meer HR 14 december 2007,

ECLI:NL:HR:2007:BB4765). RealNetwork Services werd vanaf medio oktober 2024 bijgestaan door zijn advocaat-gemachtigde en wist, althans moet hebben begrepen, dat het inleidend verzoekschrift van werknemer tot hem gericht was. Dit blijkt onder meer uit het gegeven dat werknemer het adres en het KvK-nummer juist heeft vermeld, de gemachtigde van RealNetwork Services zijn verhiinderdata heeft opgegeven, een verweerschrift heeft ingediend en heeft deelgenomen aan de mondelinge behandeling én werknemer RealNetwork Services in het inleidend verzoekschrift abusievelijk heeft aangeduid als besloten vennootschap en niet als eenmanszaak (terwijl er ook geen bv bestond). Dit laatste heeft (de gemachtigde van) werknemer ook tijdens de mondelinge behandeling bij de kantonrechter toegelicht. Dit alles kan naar het oordeel van het hof redelijkerwijs niet anders worden opgevat dan als een tijdige rectificatie.

Vernietiging van de arbeidsovereenkomst en ontslag op staande voet zijn niet rechtsgeldig

Vervolgens oordeelt het hof dat de buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft namelijk gemotiveerd betwist dat hij ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist of kon weten dat hij wegens zijn slaapapneu de overeengekomen werkzaamheden niet zou kunnen verrichten. Daarbij heeft werknemer onweersproken gesteld dat hij bij zijn vorige werkgever(s), waar hij fulltime heeft gewerkt, naar behoren heeft gefunctioneerd en hij eerder geen ernstige hinder van zijn slaapapneu in zijn dagelijkse functioneren ervaarde. Werknemer heeft eveneens gemotiveerd betwist dat hij niet zou beschikken over de nodige capaciteiten en vaardigheden voor de functie van support engineer bij RealNetworks Services. Hoewel RealNetwork Services er terecht op heeft gewezen dat het certificaat ITIL V3, dat werknemer op zijn cv heeft vermeld, is verlopen, heeft werknemer toegelicht dat hij inmiddels het certificaat ITIL V4 heeft behaald en dat dat een vernieuwde cursus is die beter aansluit bij de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden in de IT-wereld. RealNetwork Services heeft zijn standpunt dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn mededelingsplicht vervolgens niet nader onderbouwd. Om dezelfde redenen is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Daarom heeft werknemer volgens het hof recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, achterstallig salaris (vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50%) en een transitievergoeding. Tot slot oordeelt het hof dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, nu RealNetwork Services ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het gedrag van RealNetwork Services kan moeilijk anders worden geduid dan als een poging om onder zijn (betalings- en re-integratie)verplichtingen jegens zijn zieke werknemer uit te komen. De hoogte van de billijke vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 35.000 bruto. Daarbij heeft het hof rekening gehouden met het gegeven dat werknemer arbeidsongeschikt was toen hij werd ontslagen, de arbeidsovereenkomst (zonder ontslag) tot 21 juli 2025 zou hebben voortgeduurd én de ernstige mate van verwijtbaarheid aan de kant van RealNetwork Services.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:257

Zaaknummer: 200.355.874/01

Rechters: F.J. Verbeek, J.S. Honée en P.Th. Sick

Advocaten: T. Harmankaya en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW