

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Korte tijd nadat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd, wordt geconstateerd dat werknemer een levensbedreigende hersentumor heeft en binnen korte tijd zal overlijden. Beroep op wederzijdse dwaling bij het sluiten van de beëindigingsovereenkomst faalt

Werknemer is sinds 1998 in dienst geweest en is in de loop der jaren doorgegroeid naar de functie private banker. Werkgever heeft in 2010 kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, omdat het gedrag van werknemer in het bedrijf te wensen over laat. Uiteindelijk hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2012 is geëindigd. Eind mei 2012 is werknemer ernstig ziek geworden. Hij heeft een levensbedreigende hersentumor en inmiddels is vastgesteld dat hij niet lang meer te leven heeft. De gemachtigde van werknemer heeft de beëindigingsovereenkomst met een beroep op dwaling vernietigd. Thans wordt gesteld dat er om twee redenen sprake is van wederzijdse dwaling als bedoeld in artikel 6:228 lid 1 sub c BW. In de eerste plaats hebben partijen erover gedwaald dat de gedragsverandering van werknemer is veroorzaakt door de hersentumor. In de tweede plaats is evident dat partijen de beëindigingsovereenkomst nooit zouden hebben gesloten wanneer zij toen hadden geweten dat werknemer een hersentumor had. Subsidiar wordt een beroep gedaan op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 lid 2 BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit kort geding is onvoldoende aannemelijk dat in de aanloop naar het moment waarop werkgever heeft besloten het dienstverband met werknemer te beëindigen sprake is geweest van de door werknemer bedoelde gedragsverandering. Al sinds 2003 is het gedrag van werknemer onderwerp van gesprek. De neuroloog van werknemer heeft verklaard dat zeer aannemelijk is dat werknemer eind 2011 de verschijnselen van zijn tumor heeft gehad. Werkgever heeft in 2010 al laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen.

Ten aanzien van de stelling dat de beëindigingsovereenkomst nooit zou zijn gesloten als partijen geweten hadden van de hersentumor wordt overwogen dat gelet op de aard van de vaststellingsovereenkomst terughoudendheid moet worden betracht bij de beoordeling of sprake is van dwaling. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde was werknemer ziek, maar niet arbeidsongeschikt. Tot het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, heeft hij namelijk zijn werkzaamheden kunnen verrichten. Wanneer werkgever zich destijds

tot de kantonrechter of het UWV had gewend om tot beëindiging van de dienstbetrekking over te gaan, zou de ziekte van werknemer geen obstakel zijn geweest omdat de hersentumor zich toen nog niet had geopenbaard. De beslissing van de kantonrechter of het UWV had niet kunnen worden aangetast door het feit dat er van een onjuiste veronderstelling is uitgegaan. Het beroep op dwaling faalt. Ook het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid faalt. Werknemer wijst in dat verband op de ernst van zijn ziekte en de schrijnende situatie waarin zijn gezin is komen te verkeren. Zonder daaraan afbreuk te willen doen, kan dat er – mede in het licht bezien van wat ten aanzien van de dwaling is overwogen – niet toe leiden dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ongedaan wordt gemaakt. Tot slot kan werkgever niet op grond van het goed werkgeverschap worden verplicht opnieuw in overleg te treden over de voorwaarden waaronder de arbeidsrelatie is beëindigd. Wat werknemer is overkomen, ligt buiten de risicosfeer van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2013

Zaaknummer: 590263 VV EXPL 13-76