

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Beroep op dwaling door werkgever bij het sluiten van arbeidsovereenkomst faalt. Arbeidsovereenkomst is voor de duur van zeven maanden aangegaan, waardoor proeftijd(ontslag) rechtsgeldig is.

Op 8 februari 2016 is werknemer op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie van kantoorleider. Vervolgens heeft werkgever een conceptarbeidsovereenkomst op schrift gesteld waarin een proeftijdbeding is opgenomen en een duur van de overeenkomst van zeven maanden. Tussen partijen is in geschil of zij een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes of zeven maanden zijn aangegaan. Dit verschil is relevant voor de vraag of het mogelijk is om een proeftijd overeen te komen. Artikel 7:652 lid 4 BW bepaalt immers dat er geen proeftijd overeengekomen kan worden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Werkgever voert aan dat werknemer op 3 maart 2016 tijdens de proeftijd is ontslagen nadat hij van werknemer had vernomen dat hij in het verleden strafrechtelijk was veroordeeld en dat hij als gevolg daarvan enige tijd in Monaco in de gevangenis had gezeten. Voorts betoogt werkgever dat hij heeft gedwaald bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst met werknemer, omdat hij als hij had geweten van de strafrechtelijke veroordeling en detentie van werknemer de arbeidsovereenkomst met hem niet had gesloten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de jurisprudentie is buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst alleen mogelijk als de arbeidsovereenkomst geheel nutteloos blijkt na ontdekking van de dwaling en indien door vernietiging geen opzegverboden omzeild worden. In dit geval is echter geen sprake van een situatie waarbij de arbeidsovereenkomst na ontdekking van de dwaling geheel nutteloos is. In dit geval was een buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst dan ook niet mogelijk. Werkgever heeft onvoldoende gesteld met betrekking tot het beroep op dwaling.

Gebleken is dat in de conceptarbeidsovereenkomst een duur van de overeenkomst van zeven maanden is opgenomen en dat werknemer dit concept op 19 februari 2016 dan wel op 26 februari 2016 heeft ontvangen. Werknemer heeft na ontvangst van dit concept geen bezwaar gemaakt tegen deze duur van zeven maanden. Pas nadat hij op 30 maart 2016 contact had gezocht met zijn advocaat naar aanleiding van het staken van de loonbetaling heeft hij de duur van zeven maanden betwist. Werkgever mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat de inhoud van de conceptarbeidsovereenkomst de weergave was van datgene wat partijen waren

overeengekomen en dat er dus sprake was van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden met een proeftijd van een maand. Werknemer heeft zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst na 3 maart 2016 nog doorloopt, in het licht van de betwisting door werkgever, onvoldoende onderbouwd. Aannemelijk is dat werkgever werknemer op 3 maart 2016 heeft ontslagen en dat de WhatsApp-correspondentie die na 3 maart 2016 tussen partijen heeft plaatsgevonden te maken had met een privéaangelegenheid van werknemer en niet zag op de werkzaamheden vanuit zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer is op 3 maart 2016 en dus binnen de proeftijd ontslagen. Tot die datum is werkgever verplicht om het salaris door te betalen aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4487

Zaaknummer: 5034363 AE VERZ 16-50 GLK/1126

Rechters: G.J. van Binsbergen

Advocaten: J.E. van der Wolf

Wetsartikelen: 6:228 BW en 7:652 BW