

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemer is geëindigd in de proeftijd. Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek vanwege schending van de substantiërings- en waarheidsplicht door het niet delen en verzwijgen van een belangrijk WhatsApp-bericht van werknemer aan een recruiter tijdens de proeftijd.*Feiten*

Werknemer is (nadat contact had plaatsgevonden met Independent Recruiters) op 1 december 2019 in dienst getreden bij Interxion Nederland B.V. (hierna: Interxion) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 30 november 2020 in de functie van Local ICT Engineer. Volgens werknemer heeft Interxion de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd in de proeftijd. Hij stuurt hier op 1 januari 2020 een e-mail over. Interxion is van mening dat dit wel is gebeurd doordat de local ICT-manager op 30 december dit mondeling heeft medegedeeld aan werknemer, waarna werknemer zijn spullen heeft ingeleverd en naar huis is gegaan. Werknemer reageert hier per e-mail van 1 januari op door onder meer te melden dat tijdens het gesprek niet over zijn contract is gesproken en hij zijn spullen niet heeft ingeleverd, maar alleen zijn tijdelijke pas zou hebben afgegeven aan de beveiliging om deze om te ruilen voor een permanente pas. Werknemer stelt zich onder meer op het standpunt dat Interxion de brief, gedateerd op 31 december 2019, die Interxion bij de e-mail van 1 januari 2020 heeft gevoegd, valselijk en in strijd met de waarheid heeft opgesteld om het beeld te kunnen schetsen dat aan werknemer vóór 1 januari 2020 zou zijn medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Interxion verzoekt de kantonrechter primair om werknemer in zijn verzoek niet-ontvankelijk te verklaren, althans het verzoek af te wijzen, wegens schending van de waarheidsplicht ex artikel 21 Rv, omdat in het verzoekschrift nergens het verweer en de standpunten van Interxion zijn genoemd, terwijl de inhoud van het WhatsApp-gesprek tussen werknemer en de recruiter van Independent Recruiters (hierna: de recruiter) volgens Interxion precies de duidelijkheid biedt die deze zaak nodig heeft. Het gegeven dat werknemer (en zijn gemachtigde) ervoor hebben gekozen om deze belangrijke informatie niet met de kantonrechter te delen en zelfs te verzwijgen, is naar het standpunt van Interxion zeer kwalijk omdat hiermee willens en wetens gehandeld wordt in strijd met de waarheidsplicht ex artikel 21 Rv.

Oordeel

Eerst ter zitting heeft werknemer betwist de betreffende WhatsApp-berichten aan de recruiter te hebben verstuurd. Hij stelt zich op het standpunt dat de door Interxion bij het

verweerschrift overgelegde printscreens van de WhatsApp-berichten door Interxion zijn vervalst, hetgeen in het geval van WhatsApp-berichten volgens werknemer makkelijk te realiseren is. De kantonrechter is van oordeel dat de betreffende aanvullende producties waarnaar werknemer verwijst, zijn stelling niet onderbouwen. Alhoewel uit die producties zou kunnen worden opgemaakt dat het mogelijk is om WhatsApp-berichten te vervalsen, wordt hiermee niet aangetoond dat dit in deze zaak aan de orde is. Daarbij komt dat niet valt in te zien waarom werknemer heeft nagelaten dit standpunt reeds in zijn verzoekschrift op te nemen, terwijl niet in geschil is dat de verklaring van de recruiter van 2 januari 2020 op 30 januari 2020 – aldus ruimschoots voordat het verzoekschrift op 26 februari 2020 werd ingediend – naar de gemachtigde van werknemer is toegestuurd. Hiermee staat vast dat (de gemachtigde van) werknemer op de hoogte was van de verklaring van de recruiter over zijn telefoongesprek met werknemer en de inhoud van de WhatsApp-correspondentie tussen de recruiter en werknemer. In die verklaring biedt de recruiter ook expliciet aan om de screenshots van de WhatsApp-correspondentie over te leggen. Dat deze screenshots, blijkbaar, op dat moment niet zijn opgevraagd door de gemachtigde van werknemer, valt niet te verwijten aan Interxion. Volgens de kantonrechter mocht Interxion er gezien het voorgaande van uitgaan dat deze WhatsApp-berichten bij (de gemachtigde van) werknemer bekend waren. Interxion heeft de screenshots bij eerste gelegenheid daartoe – te weten bij het verweerschrift – in het geding gebracht. Gelet op het voorgaande overweegt de kantonrechter dat vast is komen te staan dat werknemer, hoewel met het verweer van Interxion bekend, in zijn verzoekschrift niet dit verweer heeft opgenomen. Door dit niet op te nemen in zijn verzoekschrift, heeft werknemer niet alleen zijn substantiëringsplicht, maar vooral de waarheidsplicht van artikel 21 Rv geschonden. De kantonrechter acht laatstgenoemde schending dusdanig ernstig dat werknemer niet meer in zijn verzoek ontvangen kan worden. Door zijn handelen heeft hij immers de kans laten ontstaan dat bij een niet verschijnen van de wederpartij, de kantonrechter het verzoek zou toewijzen op grond van onvolledige en onjuiste informatie.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4087

Zaaknummer: 8351511 \ AO VERZ 20-31

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: E.D. van Tellingen, L.H.F. Stuurup en M.Y. Oranje

Wetsartikelen: 21 Rv. en 7:652 BW