

## RECHTSPRAAK

***Hof komt niet toe aan inhoudelijke beoordeling van verzoek om toekenning billijke vergoeding nu dit verzoek ruim twee maanden na het verstrijken van de vervaltermijn is ingediend en werkgever niet gehouden is een additionele passage in getuigschrift op te nemen.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 15 mei 2017 in dienst getreden van uitzendbureau Pay Point. Partijen zijn achtereenvolgens drie (uitzend)overeenkomsten voor bepaalde tijd overeengekomen. In de laatste overeenkomst met ingangsdatum 24 september 2018 is opgenomen dat de overeenkomst van rechtswege eindigt zodra het project waarop de overeenkomst betrekking heeft, is voltooid zonder dat enige opzeggingshandeling is vereist, maar uiterlijk op 23 september 2019. De arbeidsverhouding tussen partijen is op 23 september 2019 geëindigd door het van rechtswege eindigen van de laatste overeenkomst. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht Pay Point te veroordelen om: (a) werknemer een getuigschrift te verstrekken dat naar waarheid is ingevuld en de door hem aangeduide inhoud bevat, (b) werknemer € 500.000 te betalen wegens het schaden van zijn reputatie, (c) werknemer een billijke vergoeding te betalen wegens het tegenwerken van re-integratie na daartoe door de rechter te zijn veroordeeld, (d) een boete aan werknemer te betalen wegens het niet bieden van voldoende zorg en veiligheid voor werknemer en (e) werknemer een billijke vergoeding te betalen wegens het niet toepassen van de onderzoekspllicht. De kantonrechter heeft enkel het verzoek inzake het getuigschrift toegewezen in die zin dat hij Pay Point op straffe van een dwangsom heeft veroordeeld om aan de tekst van het al door Pay Point verstrekte getuigschrift een aanvullende tekst toe te voegen. De overige verzoeken zijn afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep de bestreden beschikking te vernietigen voor wat betreft de afwijzing van de verzoeken om (i) een (billijke) vergoeding en (ii) de aanvulling van het getuigschrift op het punt van zijn functioneren. Daarnaast verzoekt werknemer ten laste van Pay Point aan hem een vergoeding toe te kennen primair op grond van artikel 7:673 lid 9 sub a BW en subsidiair op grond van artikel 7:611 BW en Pay Point te veroordelen om werknemer een getuigschrift te verstrekken waarin is opgenomen dat werknemer boven de norm heeft gepresteerd.

*Oordeel**Billijke vergoeding*

Pay Point doet een beroep op de vervaltermijn, zoals zij ook in eerste aanleg heeft gedaan. Op grond van artikel 7:686a lid 4 sub b BW moet een op artikel 7:673 BW gebaseerd verzoek

binnen drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter worden ingediend. Omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 23 september 2019, had het verzoek dus uiterlijk op 23 december 2019 bij de kantonrechter moeten zijn ingediend. Dat is niet gebeurd. Anders dan werknemer stelt, heeft hij in het verzoekschrift van 22 november 2019 niet verzocht om een billijke vergoeding, maar om een transitievergoeding. Zoals de kantonrechter met juistheid heeft overwogen heeft werknemer voor de eerste keer om een billijke vergoeding verzocht bij akte wijziging verzoekschrift gedateerd op 14 februari 2020, dus bijna twee maanden na het verstrijken van de vervaltermijn. Het hof komt om die reden niet toe aan een inhoudelijke beoordeling van het verzoek om een billijke vergoeding.

#### *Goed werkgeverschap*

Werknemer heeft dezelfde stellingen ten grondslag gelegd aan zijn verzoek om een billijke vergoeding op deze grondslag. In de procedure bij de kantonrechter heeft hij in dit verband gerefereerd aan smaad, laster en dreigementen ‘die van buiten de organisatie op de werkvloer belanden’ en een discriminerende opmerking die bij opdrachtgever Westland Infra op de werkvloer over hem gemaakt zou zijn. Pay Point heeft hier onder meer tegen ingebracht dat de reden van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is dat zij geen nieuwe opdrachten voor werknemer had. De rol van Pay Point als werkgever van werknemer was zeer beperkt. Zij heeft geen zicht gehad op wat zich op de werkvloer van de opdrachtgevers van werknemer heeft afgespeeld en van een onveilige situatie en discriminatie op de werkvloer is zij niet op de hoogte geweest. Evenmin weet Pay Point bij wie daaromtrent meldingen zijn gedaan. Op dit verweer is werknemer, ook in hoger beroep, in het geheel niet ingegaan. Dat had wel op zijn weg gelegen. Het op artikel 7:611 BW gebaseerde verzoek is dus onvoldoende onderbouwd en komt daarom evenmin voor toewijzing in aanmerking.

#### *Getuigschrift*

Werknemer beschikt over een getuigschrift met daarin een positieve passage (“in het algemeen hebben we vernomen dat hij zijn werkzaamheden goed heeft voldaan. Hij heeft blijik gegeven van werklust en inzet.”). Het getuigschrift is naar aanleiding van de beschikking van de kantonrechter aangevuld met de gegevens vermeld in artikel 7:656 lid 2 onder d en e BW. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de wettelijke verplichting van artikel 7:656 BW niet zo ver gaat dat Pay Point, gegeven het feit dat het haar niet gelukt is getuigschriften van de inleners te verkrijgen en zij niet beschikt over eigen informatie of informatie van de inleners die deze mededeling kan staven, toch gehouden is in het getuigschrift op te nemen dat werknemer (ruim) boven de norm heeft gepresteerd. Derden dienen immers beschermd te worden tegen afgifte op lichtvaardige wijze van te gunstige getuigschriften, waardoor zij zouden kunnen worden misleid. Het hof neemt deze overweging over en maakt deze tot de zijne. Hieruit volgt dat Pay Point niet gehouden is om een additionele passage over het functioneren van werknemer in het getuigschrift op te nemen. Dit verzoek wordt dus afgewezen.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 01-03-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:307

**Zaaknummer:** 200.289.026/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, C.J. Frikkee en F.J. Verbeek

**Advocaten:** L. van der Wijngaart en B. Winter-van Rijswijk

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:673 BW en 7:683 BW