

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van advocaat-stagiaire is niet geëindigd op grond van dwaling, bedrog, door een einde van rechtswege of ontbindende voorwaarde. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld in de correspondentie en omgang met werkneemster.

Feiten

Op 2 september 2019 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden als juridisch medewerker. Vanaf 14 februari 2020 is werkneemster bij werkgever werkzaam als advocaat-stagiaire op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In artikel 1 lid 5 en lid 6 van de arbeidsovereenkomst zijn de afspraken opgenomen over de kosten voor de beroepsopleiding en de terugbetaling van deze kosten. X was de patroon van werkneemster. Eind maart 2021 heeft X aan werkneemster medegedeeld dat het kantoor niet verder met haar wil omdat zij niet secuur werkt. Vanaf april 2021 is werkneemster gaan solliciteren naar een andere baan. Op 3 mei 2021 heeft werkneemster in een gesprek met X medegedeeld dat zij wil blijven werken bij X. Als reactie hierop heeft X medegedeeld niet verder te willen met werkneemster, dat haar loon zal worden opgeschort en de nota van de beroepsopleiding niet wordt betaald. Werkneemster is na afloop van voornoemd gesprek naar het Bureau van de Orde van Advocaten in Oost-Brabant (hierna: de orde) gereden en heeft daar een bespreking gehad met de deken, bij welk gesprek X zich later ook heeft gevoegd. Tijdens de bespreking is gesproken over de taalvaardigheid en het niet secuur werken van werkneemster alsmede het sluiten van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Van de bespreking met de deken is een conceptgespreksverslag gemaakt door de adjunct-secretaris van de orde, waarop partijen hebben kunnen reageren. Op 17 mei 2021 heeft X aan werkneemster verzocht om haar sleutels van het kantoor in te leveren en het kantoor te verlaten omdat haar aanpassingen op het verslag volgens hem in strijd met de waarheid zijn. Bij brief van 18 mei 2021 heeft X aan werkneemster medegedeeld dat haar reactie aan de deken op het verslag, die in strijd met de waarheid is, een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen en dat het loon per 3 mei 2021 wordt opgeschort. Bij brief van 23 mei 2021 heeft X aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk is vernietigd/ontbonden omdat zij haar gemakzucht en gebrek aan taalvaardigheid niet bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst heeft medegedeeld. Op 28 juni 2021 heeft werkneemster een verzoek tot schrapping van het tableau van de orde gedaan per 1 juli 2021 in verband met het aanvaarden van een andere baan. De orde heeft haar geschrapt per 2 juli 2021. Werkgever heeft de kantonrechter onder meer verzocht voor recht te verklaren dat werkgever terecht het loon heeft opgeschort, niet gehouden is een transitievergoeding te betalen en werkneemster

gehouden is over te gaan tot terugbetaling van een deel van de betaalde opleidingskosten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster ontbonden, werkneemster een billijke vergoeding van € 2.500 toegewezen en alle verzoeken van werkgever afgewezen. Hier komt werkgever in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Schorsing en loonopschorting

De vraag of werkgever op of na 3 mei 2021 werkneemster rechtsgeldig heeft geschorst, kan het hof in het midden laten. Een schorsing ontslaat de werkgever niet van zijn verplichting om loon door te betalen. De door werkgever aangevoerde feiten en omstandigheden rechtvaardigen evenmin een loonopschorting in de periode van mei tot 1 juli 2021. Er is geen sprake van een zodanige tekortkoming aan de zijde van werkneemster dat werkgever het loon gerechtvaardigd kon opschorten. De omstandigheid dat werkneemster op enig moment te kennen heeft gegeven naar ander werk te willen omzien is daartoe onvoldoende. Vast staat dat werkneemster zich op 10 mei 2021 heeft verzet tegen de beslissing tot loonopschorting en dat zij op 17 mei uitdrukkelijk heeft meegedeeld beschikbaar te zijn om arbeid te verrichten. Ook de door werkgever gestelde slordigheidsfouten en matige beheersing van de Nederlandse taal zijn onvoldoende om het opschorten van de verplichting tot loonbetaling te rechtvaardigen.

Was de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd voor ontbinding door de kantonrechter?

Werkgever heeft als grond voor de vernietiging aangevoerd dat werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst haar gemakzucht en gebrek aan taalvaardigheid niet heeft medegedeeld. Dat beroep op dwaling faalt. Werkgever onderbouwt niet op grond waarvan een dergelijke mededelingsplicht op werkneemster zou rusten. Hetzelfde geldt voor de stelling van werkgever dat werkneemster had moeten mededelen dat zij een andere begeleider heeft gekregen om haar bbo-opleiding af te kunnen ronden. Bovendien heeft werkgever de arbeidsovereenkomst gesloten nadat werkneemster al vanaf 2 september 2019 tot 14 februari 2020 bij werkgever had gewerkt als juridisch medewerker, zodat hij zich al gedurende vijf maanden een beeld heeft kunnen vormen over bijvoorbeeld haar taalbeheersing en moeilijk valt in te zien dat werkgever de overeenkomst niet zou hebben gesloten als werkneemster de betreffende informatie wel zou hebben verstrekt. Dat voldaan is aan de wettelijke eisen voor een beroep op bedrog is niet onderbouwd. Op dezelfde gronden als hiervoor bij het beroep op dwaling heeft werkgever bij voormelde brief de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingeroepen. De kantonrechter heeft deze stelling verworpen met de overweging dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter dient te geschieden. Het hof deelt die opvatting en verwijst daartoe naar het stelsel van de wet. Bovendien acht het hof de aangevoerde ontbindingsgrond van volstrekt onvoldoende gewicht om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 6:265 BW te rechtvaardigen. Dat de schrapping van het tableau leidt tot een einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werkneemster vindt geen steun in het recht. Artikel 7:667 BW bepaalt als hoofdregel dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de tijd is verstreken

bij overeenkomst of bij de wet aangegeven. Geen van beide gevallen doet zich voor. In de arbeidsovereenkomst is evenmin een ontbindende voorwaarde met die strekking overeengekomen, zodat de verwijzingen van werkgever naar voorbeelden van overeenkomsten met een dergelijke ontbindende voorwaarde geen doel treffen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het hof komt tot de conclusie dat de transitievergoeding en de billijke vergoeding terecht zijn toegewezen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de opschorting van de loondoorbetaling door werkgever buitenproportioneel was en dat ook de inhoud van de brieven van werkgever van 18 mei 2021 en van 23 mei 2021 waarin de arbeidsovereenkomst ten onrechte werd ontbonden en vernietigd, ernstig verwijtbaar was en dat die brieven hebben geleid tot een verdere verstoring van de arbeidsverhouding. Het hof ziet evenmin reden om een lagere billijke vergoeding toe te kennen, gelet op de ernst van de verweten gedraging, waarbij het hof rekening houdt met de gevolgen voor de werkneemster van het ten onrechte overgaan tot opschorting van de loonbetaling door de werkgever.

Terugbetaling opleidingskosten

Het hof sluit zich geheel aan bij de overwegingen van de kantonrechter. Aan werkgever kan weliswaar worden toegegeven dat werkneemster de opleiding heeft gestaakt, maar in het licht van de opschorting van de loondoorbetaling door werkgever en dat werkgever zich bij brieven van 18 en 23 mei 2021 op het standpunt stelde dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd, althans beëindigd diende te worden, was het logisch en gerechtvaardigd dat werkneemster elders ging solliciteren en ook elders een baan accepteerde. Daarmee lag feitelijk het initiatief om de arbeidsovereenkomst te beëindigen bij werkgever. Hiervoor heeft het hof reeds overwogen dat de daaraan ten grondslag liggende feiten onvoldoende waren voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de wijze die werkgever voorstond.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3108

Zaaknummer: 200.301.951_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en B. Kloppert

Advocaten: F.H.I. Hundscheid

Wetsartikelen: 3:44 BW, 6:162 BW, 6:228 BW, 6:265 BW, , 7:611 BW, 7:667 BW, 7:671c BW en 7:678 BW