

RECHTSPRAAK

Buitengerechtelijke vernietiging arbeidsovereenkomst nadat docent in uitzending ‘Undercover in Nederland’ verschijnt, houdt geen stand. Geen sprake van bedrog of dwaling bij aangaan arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Arbeidsovereenkomst ontbonden op h-grond. Einddatum is de datum waarop de arbeidsovereenkomst wegens regelmatige opzegging zou zijn geëindigd verminderd met de proceduretijd.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2022 als docent in dienst getreden bij de Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (hierna: SVOK) op grond van een arbeidsovereenkomst voor één jaar tegen een salaris van € 2.357,40 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag van 8% en eindejaarsuitkering van 8,33%. Voorafgaand aan de indiensttreding zijn tussen partijen op 15 juni en 7 juli 2022 gesprekken gevoerd. Werknemer is in de periode maart/april 2022 een tijd op straat gevolgd en geïnterviewd door Alberto Stegeman en zijn cameraploeg voor het tv-programma ‘Undercover in Nederland’. Op 28 augustus 2022 heeft Undercover in Nederland een aflevering gewijd aan werknemer, waarbij hem het verwijt treft dat hij met meerdere vrouwen relaties zou zijn aangaan, geld van deze vrouwen heeft geleend en hen vervolgens niet heeft terugbetaald. SVOK heeft na de tv-uitzending contact gezocht met werknemer en hem verzocht niet te verschijnen op de plenaire opening van het nieuwe schooljaar op 29 augustus 2022. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over een minnelijke oplossing. Daar zijn zij niet in geslaagd. Omdat werknemer tijdens de sollicitatieprocedure SKVO niet heeft geïnformeerd over het feit dat hij gedurende langere tijd is gevolgd en ondervraagd, is SVOK van mening dat bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst sprake is geweest van bedrog en/of dwaling, met als gevolg dat SVOK de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk heeft vernietigd. SVOK heeft de kantonrechter verzocht, deze arbeidsovereenkomst voorwaardelijk op de kortst mogelijke termijn op de e-, d-, h- en i-grond te ontbinden, zonder dat aan werknemer een transitievergoeding wordt toegekend. Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van bedrog of dwaling bij de totstandkoming van de overeenkomst, zodat SVOK de arbeidsovereenkomst ten onrechte buitengerechtelijk heeft vernietigd en dat de verzochte ontbinding daarom moet worden afgewezen.

Oordeel

De vraag die naar het oordeel van de kantonrechter voorligt, is of er een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en of die terecht buitengerechtelijk is vernietigd.

Opschortende voorwaarde?

Op de mondelinge behandeling heeft SVOK zich beroepen op de opschortende voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst slechts is aangegaan onder de voorwaarde dat werknemer de originele bewijzen van bevoegdheid c.q. bekwaamheid voor de ingangsdatum van het dienstverband aan de personeelsadministratie van SVOK zou toesturen. Omdat hij dit niet heeft gedaan, is de arbeidsovereenkomst nooit tot stand gekomen, aldus SVOK. Naar het oordeel van de kantonrechter kan SVOK geen beroep doen op een opschortende voorwaarde omdat SVOK over de maand augustus 2022 het loon heeft betaald en daarmee te kennen heeft gegeven dat de arbeidsovereenkomst daarmee van haar kant een aanvang heeft genomen.

Buitengerechtelijke vernietiging: wilsgebrek?

Een rechtshandeling kan worden vernietigd als deze onder invloed van een wilsgebrek tot stand is gekomen. De kantonrechter stelt – zoals de Hoge Raad in zijn arrest van 7 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:213 heeft bevestigd – dat de wilsgebrekenregeling uit het algemeen vermogensrecht ook toegepast kan worden in het arbeidsrecht. Daarbij zal echter wel rekening moeten worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst, in die zin dat een beroep op een wilsgebrek niet in strijd komt met het systeem of de strekking van het ontslagrecht en er dus niet toe mag leiden dat de werknemersbescherming wordt aangetast of ondermijnd. Aan een beroep op (vernietiging wegens) bedrog of dwaling worden dezelfde strenge eisen gesteld als aan een om diezelfde reden gegeven ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft SVOK onvoldoende onderbouwd gesteld dat werknemer SVOK heeft bewogen tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst door opzettelijk te verzwijgen dat hij onderwerp zou zijn van de tv-uitzending van Undercover in Nederland of dat van enige andere kunstgreep sprake zou zijn. Ten aanzien van het beroep op dwaling heeft SVOK gesteld dat op werknemer ten tijde van de sollicitatiegesprekken een spreekplicht rustte op grond van goed werknemerschap en de tijdens de precontractuele fase in acht te nemen redelijkheid en billijkheid. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gemotiveerd aangevoerd dat hij ervan uitging dat een en ander een privékwestie betrof die geen implicaties zou hebben voor zijn functioneren als docent en dat hij op dat moment niet wist of de opnames uitgezonden zouden gaan worden en indien dat wel het geval zou zijn, hij dacht geanonimiseerd in beeld te komen. Omdat de kantonrechter tot de conclusie komt dat er geen sprake is van bedrog of dwaling, houdt de buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst door SVOK geen stand. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond

Het beroep van SVOK op de h-grond slaagt. De kantonrechter onderschrijft de in dit verband door SVOK ingenomen stellingen. Kerncompetenties van het leraarschap zijn integriteit, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid. Daarnaast bestaat er tussen een docent en de leerlingen een gezags- en afhankelijkheidsrelatie die meebrengt dat de docent een voorbeeldfunctie heeft. Vanuit die gedachte kan van een school niet worden verlangd dat zij

een docent te werk stelt als de vrees bestaat dat door de aanwezigheid van de docent het pedagogisch-didactisch klimaat en/of het vertrouwen van de ouders en leerlingen in de school wordt aangetast. Vanwege het in de uitzending geschetste beeld kan naar het oordeel van de kantonrechter van SVOK in redelijkheid niet worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren door werknemer proefondervindelijk als docent voor de klas te zetten. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2023. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure (art. 7:671b lid 9 BW).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:733

Zaaknummer: 10137689 AO VERZ 22-112

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.G. Hofman en Stolk, G.R. G.R. Stolk

Wetsartikelen: 3:44 BW, 6:228 BW; 7:611 BW ; 7:671b lid 9 BW