

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ontoelaatbare druk op werknemer uitgeoefend om een opdracht bij een klant te aanvaarden en door zijn cv in strijd met de waarheid aan te passen. Billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer heeft van februari 2021 tot en met juli 2021 bij werkgever stage gelopen. Op 1 augustus 2021 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden bij werkgever in dienst getreden. Begin september 2021 heeft werkgever aan werknemer gevraagd of hij geïnteresseerd is om een opdracht bij het ministerie van Defensie (hierna: Defensie) uit te voeren. Werknemer heeft deze plaatsing geweigerd vanwege zijn pacifistische overtuiging. Op verzoek van werkgever heeft werknemer toegezegd dat hij wel zou meewerken aan het binnenhalen van de opdracht van Defensie en in dit kader gesprekken met Defensie zou voeren. Werknemer heeft op 1 oktober 2021 gesproken met X bij Defensie. Op 4 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, X, Y en Director Innovations & Partnerships bij werkgever over de opdracht bij Defensie. In dit gesprek heeft werknemer X en de Director ermee geconfronteerd dat zijn aan Defensie gestuurde cv door een externe recruiter was aangepast, in de zin dat de werkervaring van werknemer naar drie jaar is gewijzigd. Het gesprek is uitgemond in een heftige discussie tussen partijen. Op 7 oktober 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 29 november 2021 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de bepaalde tijd per 28 februari 2022 niet wordt voortgezet. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding dan wel een schadevergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt vast dat werkgever in september 2021 voor het eerst aan werknemer heeft gevraagd of hij de opdracht bij Defensie uit wilde voeren. Werknemer heeft dat geweigerd vanwege zijn pacifistische overtuiging. Werkgever heeft in dit verband toegelicht dat Defensie een belangrijke klant voor hem was en dat werknemer gezien zijn ervaring als Unity Developer de geschiktste kandidaat was voor deze opdracht. Om die reden heeft werkgever werknemer gevraagd om in ieder geval mee te werken aan het (introductie)gesprek bij Defensie om de opdracht voor werkgever binnen te halen. Vast staat dat werknemer heeft toegezegd dat te zullen doen. Vast staat ook dat werknemer en X daarna op vrijdag 1 oktober 2021 opnieuw met elkaar hebben gesproken over de betrokkenheid van werknemer bij de opdracht van Defensie en dat zij een heftige discussie hebben gehad. Werknemer heeft geenszins het gevoel gehad dat hij de opdracht ná het aangaan van dat gesprek ook

daadwerkelijk nog zou kunnen weigeren en heeft aangegeven dat hij enorme druk ervoer om de opdracht te aanvaarden. Werknemer heeft toegelicht dat hij er vervolgens na een gesprek met een door werkgever ingeschakelde externe recruiter op maandagochtend 4 oktober 2021 achter kwam dat deze recruiter zijn cv in strijd met de waarheid had aangepast (in die zin dat zijn arbeidsverleden met twee jaar is verruimd) en aan Defensie had gestuurd. Naar aanleiding daarvan hebben werknemer en X diezelfde maandag 4 oktober 2021 opnieuw met elkaar gesproken. Werknemer is tijdens dit gesprek boos geworden en hij heeft geschreeuwd en gescholden. Werknemer heeft dit niet weersproken, maar heeft toegelicht dat hij zo reageerde omdat hij boos was dat werkgever ervan op de hoogte was dat de recruiter zijn cv had aangepast en aan Defensie had toegestuurd terwijl werkgever hem al zo onder druk zette om de opdracht te aanvaarden. Onder deze omstandigheden kan niet gezegd worden dat werkgever geen druk op werknemer heeft uitgeoefend om de opdracht te aanvaarden. Van een goed werkgever had een andere, daarop aangepaste, handelwijze verwacht mogen worden. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door ontoelaatbare druk op werknemer te leggen om de opdracht bij Defensie te accepteren en door zijn cv in strijd met de waarheid aan te (laten) passen. Het hof is ook van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat het besluit in november 2021 om de arbeidsovereenkomst van werknemer niet voort te zetten, het gevolg is van dit ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer krijgt een billijke vergoeding ter hoogte van € 5.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2410

Zaaknummer: 200.317.525/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: Y.A.E. Vlassenroot en L.H.F. Stuurup

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW