

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op 15 oktober 2007 in dienst getreden bij Serin B.V. In maart 2008 de eetstoornis 'boulimia' gediagnosticeerd. Zij is hiervoor in therapie gegaan. Haar leidinggevende en kamergenoot zijn hiervan op de hoogte gesteld. Op 11 november 2008 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt verklaard. Serin B.V. is bij vonnis van 2 december 2008 in staat van faillissement verklaard. Alexander Calder Arbeidsintegratie b.v. (ACAI) is bereid een doorstart te maken met onderdelen van Serin en biedt 80 van de 200 werknemers een arbeidsovereenkomst aan. ACAI heeft ook aan werkneemster een aanbod gedaan, hetgeen werkneemster heeft aanvaard. Werkneemster heeft in de maand januari slechts een aantal malen de vestiging in Rotterdam bezocht. Op 9 februari 2009 wordt werkneemster op staande voet ontslagen wegens het plegen van bedrog (opzettelijk achterhouden van informatie inzake haar gezondheidstoestand). Werkneemster betwist dat sprake is van bedrog en vordert loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een sollicitant die spontaan reageert op een gepubliceerde vacature mag worden verwacht (en dus verlangd) dat deze zijn potentiële werkgever erover informeert als hij niet alleen op het moment van de sollicitatie, maar ook nog een periode van enkele maanden na de vermoedelijke datum van indiensttreding (volledig) arbeidsongeschikt is. Daar tegenover staat dat in het geval er sprake is van een (volledige) bedrijfsovername, de opvolgend werkgever/ondernemer de bestaande dienstverbanden met inbegrip van de verplichtingen jegens arbeidsongeschikte werknemers eenvoudigweg dient voort te zetten, ongeacht of die werkgever (naar overigens wel van hem mag worden verwacht) zich deugdelijk heeft geïnformeerd over de persoonlijke situatie van de individuele werknemers. De (individuele) werknemers mogen daar ook zonder meer van uitgaan. Geen van beide situaties doet zich in casu voor, aldus de kantonrechter. ACAI heeft immers slechts een deel van Serin gekocht om voort te zetten en werkneemster heeft niet spontaan gesolliciteerd.

In de gegeven situatie, gelet op de berichtgeving van de curator en van ACAI mocht werkneemster er in beginsel vanuit gaan dat ACAI zich wel deugdelijk had laten informeren en dus wel op de hoogte was van haar arbeidsongeschiktheid. Dat geldt eens te meer in de situatie die zich hier voordoet, te weten dat haar vestigingsleider haar uitdrukkelijk heeft meegedeeld dat 'het Rotterdamse team als één geheel' mee zou overgaan naar ACAI. In dat kader mocht werkneemster er ook redelijkerwijs van uitgaan dat haar leidinggevende desgevraagd of uit eigen beweging ACAI hierover informatie had verschaft en behoefde zij niet spontaan haar nieuwe werkgever op haar arbeidsongeschiktheid te attenderen.

Volgt toewijzing loonvordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BI5996

Zaaknummer: 964800

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:611 BW