

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet visfileerder wegens ziek melden kort na aanvang dienstverband houdt geen stand. Toewijzing loonvordering. Afwijzing provisionele voorziening, nu er direct in de hoofdzaak is afgedaan.

Werknemer heeft op 20 juli 2015 gesolliciteerd bij werkgeefster, alwaar hij twaalf jaar eerder ook al eens werkzaam was geweest. Werknemer is vrijwel direct aangenomen in de functie van visfileerder. Partijen zijn een dienstverband overeengekomen van drie maanden, te weten van 27 juli 2015 tot en met 26 oktober 2015. Enkele dagen na aanvang, op 3 augustus 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 augustus 2015 is werknemer door de bedrijfsarts gezien. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er twijfel bestaat of de lichamelijke klachten zijn ontstaan na aanvang van het dienstverband. Op basis van het lichamelijk onderzoek meent de bedrijfsarts dat er sterke aanwijzingen zijn dat de beperkingen reeds aanwezig waren voor aanvang en tot ernstige beperkingen in het dagelijks leven zouden moeten hebben geleid. Dit is voor werkgeefster reden geweest werknemer op 7 augustus 2015 op staande voet te ontslaan. Werknemer verzoekt, naast een aantal bijkomende verzoeken, primair het gegeven ontslag te vernietigen, ex artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Subsidiair verzoekt werknemer, naast een aantal bijkomende verzoeken, een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt om afwijzing van de verzoeken van werknemer en toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 jo. lid 3 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wanneer een werknemer tijdens het sluiten van de arbeidsovereenkomst weet of behoort te weten dat hij te kampen heeft met zodanige medische beperkingen dat hij de bedongen arbeid duurzaam niet behoorlijk zal kunnen verrichten, is hij verplicht om dit bij zijn sollicitatie gevraagd of ongevraagd aan de werkgever mee te delen. Indien hij dat nalaat, en hij na zijn indiensttreding als gevolg van de beperkingen ongeschikt blijkt te zijn, kan hij in redelijkheid geen aanspraak maken op de doorbetaling van zijn loon en levert dit, indien hij als gevolg daarvan (duurzaam) in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid mist om de bedongen arbeid te verrichten, een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Een werknemer weet dat hij dergelijke beperkingen heeft indien hij daarvan reeds voor zijn sollicitatie zodanige hinder heeft ondervonden dat hij heeft moeten begrijpen dat hij de bedongen arbeid niet naar behoren zal kunnen verrichten - en hij behoort dit te weten, ook zonder dat de beperkingen zich reeds hadden gemanifesteerd, indien hij over zijn dispositie ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst zodanige informatie had dat hij, gelet op het begrip dat van hem verwacht mag worden, daaruit moet

afleiden dat hij deze beperkingen had of, mede gelet op de aard van de bedongen arbeid, met grote mate van waarschijnlijkheid als gevolg van zijn medische toestand zou gaan ontwikkelen. Het bewijs dat de werknemer tijdens het sluiten van de arbeidsovereenkomst wist of behoorde te weten dat hij behept is met een dergelijke beperking ligt bij de werkgever, indien de werknemer betwist dat hij dit wist of had moeten weten. De kantonrechter oordeelt dat in casu twijfels bestaan over de duurzaamheid van de klachten van werknemer, nu er twee elkaar tegensprekende rapportages van verschillende artsen zijn overgelegd. Werknemer heeft derhalve gemotiveerd weersproken dat hij wist of had moeten weten dat hij niet geschikt was voor de functie. Werkgeefster heeft geen, althans onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die tot de conclusie kunnen leiden dat werknemer wist of had moeten weten dat hij niet geschikt was voor de functie. Hieruit vloeit voort dat de primaire vorderingen van werknemer worden toegewezen, waaronder de volledige 50% verhoging. Nu er direct in de hoofdzaak wordt afgedaan heeft werknemer geen belang meer bij zijn verzoeken ex artikel 223 Rv.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-12-2015

Zaaknummer: 4486656 \ EJ VERZ 15-85214