

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Werkneemster hoeft gezondheidsklachten bij sollicitatie alleen te melden indien zij had moeten begrijpen dat deze klachten belemmerend voor haar werkzaamheden zouden kunnen zijn, waarvan in dit geval geen sprake is geweest. Afwijzing ontbindingsverzoek (oud ontslagrecht).

Werkneemster is sinds 2003 in dienst. Werkgeefster verzoekt ontbinding (op grond van art. 7:685 (oud) BW) wegens een vertrouwensbreuk en voert het volgende aan. Werkneemster heeft, alhoewel daarnaar in het sollicitatieformulier en bij het aangaan en ondertekenen van de arbeidsovereenkomst werd geïnformeerd, verklaard dat er bij haar geen lichamelijke of geestelijke klachten of tekortkomingen bestonden, terwijl achteraf bleek dat werkneemster lang voor het dienstverband al een medisch probleem had in de vorm van klachten aan haar schouderbladen, waarvoor zij kort na het sluiten van de arbeidsovereenkomst fysiotherapeutische behandeling onderging en waarvoor zij mogelijk geopereerd moet worden. Bovendien heeft zij in de loop der jaren van het dienstverband in gesprekken over haar functioneren c.q. het eventueel verlengen van de arbeidsovereenkomst altijd gezwegen over haar gezondheid en, als er in algemene zin naar werd geïnformeerd, verteld dat het goed met haar ging. In 2005 heeft werkneemster gebruikgemaakt van zwangerschapsverlof en tevoren aangegeven dat zij gebruik wilde maken van ouderschapsverlof, waarbij zij na afloop daarvan ten minste 24 maar mogelijk 32 uur per week zou terugkeren. Werkgeefster heeft op die basis bevorderd dat werkneemster ouderschapsverlof kreeg onder doorbetaling van het loon dat hoort bij een dienstverband van 32 uur per week. Echter, toen werkneemster er 1 januari 2006 van op de hoogte kwam dat de cao was gewijzigd in die zin dat na 1 januari 2006 bij uiteindelijke terugkeer na een periode van ouderschapsverlof voor een minder aantal uren dan waarop het ouderschapsverlof was gebaseerd er een terugbetalingsverplichting van loon zou ontstaan, heeft zij direct aangegeven dat zij dan vanaf 1 januari 2006 geen ouderschapsverlof meer wenste. Op 27 januari 2006 gaf werkneemster aan dat zij vanaf 1 januari 2006 nog slechts 16 uren werkzaam wilde zijn en blijven en dat zij de aanvankelijke afspraak om in augustus 2006 ten minste 24 uur per week te werken niet zou nakomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster had mogelijk meer openheid over haar gezondheid kunnen betrachten. Wat daarvan echter ook zij, voorzover het al zo zou zijn dat er enige tekorten in haar gezondheidstoestand aanwezig waren, waren die niet van dien aard dat zij daardoor vanaf de indiensttreding op 1 april 2003 tot nu toe niet naar behoren heeft kunnen functioneren. Men kan verschillend oordelen over de vraag hoeveel openheid een

werknemer aangaande zijn gezondheid jegens zijn werkgever moet betrachten, maar om een zo verstrekkende maatregel als de ontbinding van arbeidsovereenkomst te kunnen rechtvaardigen is in ruime mate meer nodig dan het gebrek aan openheid waaraan werkneemster zich volgens werkgeefster schuldig heeft gemaakt. In het sollicitatieformulier dat tot het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft geleid heeft werkneemster de vraag of er nog zaken waren, die eventueel haar werkzaamheden konden belemmeren, die vooraf vermeld dienden te worden, beantwoord met de afkorting "NVT". Nu zij, zoals hiervoor al is overwogen, haar werkzaamheden steeds naar behoren heeft kunnen uitvoeren, concludeert de kantonrechter dat, als het al zo zou zijn dat werkneemster enige klachten had, zij de betreffende vraag slechts dan anders had moeten beantwoorden, indien zij in redelijkheid had moeten begrijpen dat deze klachten belemmerend voor haar werkzaamheden zouden kunnen zijn, waarvan in dit geval geen sprake is geweest. Wat betreft het aantal uren dat werkneemster na afloop van het ouderschapsverlof wilde werken, overweegt de kantonrechter dat het aan werkneemster vrijstond om de wens te koesteren om na het ouderschapsverlof minder uren te gaan werken en zelfs terug te gaan tot een werkweek van 16 uur. Het was aan werkgeefster om daarmee wel of niet in te stemmen. Werkneemster heeft ter zitting onweersproken gesteld dat, als werkgeefster er niet mee zou instemmen dat zij na het ouderschapsverlof minder dan 24 uur ging werken, zij dan 24 uur per week zou werken. Van het feit dat werkneemster ervoor koos om het ouderschapsverlof in te gaan op basis van een dienstverband van 32 uur, met mogelijk in het achterhoofd om aan het eind van het ouderschapsverlof minder uren te gaan werken, valt in redelijkheid niet in te zien dat dit zou kunnen leiden tot een zodanig grote vertrouwensbreuk dat dit moet leiden tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 04-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2006:AV8233

Zaaknummer: 133301 / 06-318

Rechters: B.J.R.P. Verhoeven

Advocaten: R.A.A. Maat en N.A. Koole

Wetsartikelen: 7:685 (oud) BW