

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering in kort geding. Geen sprake van opzegging door werknemer of werkgever. Of werknemer aan PTSS leed bij aanvang van zijn dienstverband en welke invloed dat heeft op zijn functioneren ten tijde van indiensttreding kan niet in kort geding worden vastgesteld.*Feiten*

Werknemer is op 10 november 2020 in dienst getreden bij CJ Intra-concern Personeel B.V. in de functie van medewerker Glastuinbouw II tegen een brutosalaris van € 1.818,30 per maand. Op 16 december 2020 heeft werknemer een aanrijding gehad waarbij zijn auto beschadigd werd. Omdat hij zonder auto niet op het werk kon komen, werd afgesproken dat hij op 21 december 2020 weer aanwezig zou zijn, na reparatie van de auto. Op 20 december 2020 heeft werknemer opnieuw een aanrijding gehad en daarna geprobeerd zichzelf van het leven te beroven. Op 21 december 2020 heeft de maatschappelijk werkster van werknemer de leidinggevende van werknemer geïnformeerd over de toestand van werknemer. De leidinggevende liet weten dat werknemer de volgende dag op het werk moest verschijnen. In de nacht van 21 op 22 december 2020 heeft werknemer opnieuw een zelfmoordpoging gedaan en is hij opgenomen in het ziekenhuis. Op 22 december 2020 heeft de maatschappelijk werkster CJ Intra-concern Personeel B.V. geïnformeerd over de zelfmoordpoging(en) en de ziekenhuisopname. Op 23 december 2020 is werknemer ontslagen uit het ziekenhuis. Op de salarisspecificatie van de maand december 2020 is als datum uit dienst vermeld: 9 december 2020. Op 6 januari 2021 heeft bij CJ Intra-concern Personeel B.V. een bespreking plaatsgevonden waarbij werknemer, de direct leidinggevende en de maatschappelijk werkster aanwezig waren. Tijdens dat gesprek heeft CJ Intra-concern Personeel B.V. aangegeven dat zij 'geen cent meer ging betalen'. CJ Intra-concern Personeel B.V. heeft werknemer een op 21 december 2020 gedateerde beëindigingsovereenkomst voorgelegd, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst, door middel van ondertekening van dit formulier door de werknemer vrijwillig wordt ontbonden. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend. Bij brief van 3 maart 2021 heeft CJ Intra-concern Personeel B.V. de arbeidsovereenkomst met werknemer buitengerechtelijk vernietigd omdat werknemer, naar achteraf bij CJ Intra-concern Personeel B.V. bekend is geworden, al bij indiensttreding arbeidsongeschikt was nu hij kennelijk al langere tijd PTSS had en medicatie gebruikt die invloed kan hebben op het reactievermogen van werknemer. Als CJ Intra-concern Personeel B.V. dat vooraf had geweten was zij geen arbeidsovereenkomst met werknemer aangegaan omdat werknemer de werkzaamheden om die reden bij CJ Intra-concern Personeel B.V., uit

veiligheidsoverwegingen, nooit had mogen uitvoeren. Op 15 maart 2021 heeft het UWV aan werknemer laten weten geen deskundigenoordeel te kunnen geven, omdat werkgever eigenrisicodrager is voor de Ziektewet. Werknemer vordert bij wege van voorlopige voorziening CJ Intra-concern Personeel B.V. te veroordelen tot betaling aan hem van een bedrag aan achterstallig salaris.

Oordeel

Ontvankelijkheid wegens ontbreken deskundigenoordeel

Ingevolge artikel 7:629a BW dient bij een loonvordering als de onderhavige een deskundigenoordeel van het UWV (DO) te zijn gevoegd. Werknemer heeft dat niet gedaan. Werknemer heeft, zo blijkt uit de stukken, wel een DO aangevraagd, maar het UWV heeft die aanvraag niet in behandeling genomen, omdat CJ Intra-concern Personeel B.V. eigen risicodrager is. Wat daar ook van zij, onder deze omstandigheden kan van werknemer redelijkerwijs niet verlangd worden dat hij een DO in het geding brengt. Het achterwege laten daarvan staat daarom niet aan ontvankelijkheid in de weg.

Recht op loon tijdens ziekte

CJ Intra-concern Personeel B.V. heeft niet, dan wel onvoldoende gemotiveerd betwist dat werknemer vanaf in ieder geval 21 december 2020 arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zodat dat als vaststaand moet worden aangenomen. CJ Intra-concern Personeel B.V. heeft zich primair beroepen op opzegging door werknemer, subsidiair op eigen opzegging en meer subsidiair op buitengerechtelijke vernietiging.

Opzegging door werknemer

Voor zover CJ Intra-concern Personeel B.V. stelt dat werknemer heeft opgezegd op 21 december 2020 ligt het, gelet op de betwisting daarvan door werknemer, op de weg van CJ Intra-concern Personeel B.V. die opzegging in het kader van dit kort geding aannemelijk te maken. CJ Intra-concern Personeel B.V. is daarin niet geslaagd. De stellingen van werknemer worden onderschreven door de verklaring van de maatschappelijk werkster. Vooralsnog is er geen reden aan de juistheid van die verklaring te twijfelen. Uit deze verklaring noch uit andere stukken is derhalve een aanwijzing te vinden dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op 21 december 2020, laat staan dat dat voldoende aannemelijk is.

Opzegging door CJ Intra-concern Personeel B.V.

Voor zover CJ Intra-concern Personeel B.V. heeft aangevoerd zelf opgezegd te hebben op 6 januari 2021 met de mededeling 'we betalen geen cent meer' en werknemer daartegen niet binnen de vervaltermijn een verzoekschrift heeft ingediend, wordt dat verweer verworpen. Werknemer heeft die mededeling niet als opzegging begrepen en hoeven te begrijpen zodat daarin (aanvankelijk) geen aanleiding was gelegen om een verzoek tot vernietiging van de opzegging in te dienen.

Buitengerechtelijke vernietiging

Uitgangspunt is dat een werkgever bij sollicitaties geen vragen mag stellen met betrekking tot de gezondheid van de potentiële werknemer en/of zijn verzuimverleden. Daartegenover staat wel dat een potentiële werknemer, in het kader van de precontractuele goede trouw, gehouden is om een potentiële werkgever voorafgaand aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst te informeren over mogelijke medische en/of psychische beperkingen waarvan de werknemer begrijpt of redelijkerwijs moet begrijpen dat deze aan uitoefening van de bij werkgever beoogde werkzaamheden in de weg staan. Uit door werknemer in het geding gebrachte medische gegevens blijkt dat hij al ruim voor indiensttreding bij CJ Intra-concern Personeel B.V. aan PTSS leed. Onduidelijk is wat dat concreet voor het functioneren van werknemer betekende ten tijde van de indiensttreding en of hij ook toen al medicatie gebruikte die het reactievermogen beïnvloedde of kon beïnvloeden. Voorts is niet duidelijk in hoeverre dat aan het (uit veiligheidsoverwegingen) mogen verrichten van zijn werkzaamheden in de weg stond/staat en of werknemer dat ten tijde van zijn indiensttreding begreep of behoorde te begrijpen. Hiervoor is nader onderzoek en nadere bewijslevering noodzakelijk en daartoe leent deze procedure zich niet. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4851

Zaaknummer: 9222573

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Bijl en N. van Mook

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629a BW en 6:228 BW