

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van zieke werknemer is niet rechtsgeldig beëindigd door werkgeefster. Beroep op dwaling door werkgeefster slaagt niet. Werknemer had geen meldingsplicht met betrekking tot medische aandoening. Ook geen sprake van dringende reden voor ontslag op staande voet of ontslaggrond voor ontbinding wegens opzegverbod.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 2022 in dienst bij Stantec B.V. (hierna: Stantec). Op 2 januari 2023 heeft werknemer contact opgenomen met de afdeling HR van Stantec en vervolgens een consult bij de bedrijfsarts aangevraagd. Op 17 maart 2023 hebben partijen met elkaar gesproken over het hervatten van werkzaamheden door werknemer. Per 20 maart 2023 is zij gestart met 2 uur werken per dag. Op 22 maart 2023 heeft Stantec aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij niet meer verder wil met haar en dat zij een beëindigingsovereenkomst met werknemer wil sluiten. Werknemer is daarmee niet akkoord gegaan. Op 30 maart 2023 heeft Stantec aan werknemer een bevestiging gezonden van wat is besproken op 22 maart 2023 en heeft werknemer op deze verslaglegging gereageerd. Op 5 april 2023 is werknemer opnieuw op het spreekuur van de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft onder meer in het verslag opgenomen dat sprake is van arbeidsongeschiktheid en eerst mediation geadviseerd voordat er kan worden gestart met de re-integratie. Op 13 april 2023 heeft Stantec de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd. In de bevestigingsbrief van dezelfde datum heeft Stantec onder meer aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij haar chronische ziekte heeft verzwegen in het sollicitatietraject en dat Stantec de arbeidsovereenkomst met werknemer vernietigt op grond van dwaling. In de brief is tevens opgenomen dat indien de vernietiging van de arbeidsovereenkomst geen standhoudt, Stantec werknemer ontslag op staande voet verleent wegens het verzwijgen van essentiële medische informatie. Het gaat in deze zaak vooreerst om de vraag of Stantec de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig op grond van dwaling buitengerechtelijk heeft vernietigd op 13 april 2023. Voor het geval de kantonrechter oordeelt dat de buitengerechtelijke vernietiging wegens dwaling en het gegeven ontslag op staande voet geen stand houdt, verzoekt Stantec de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

*Oordeel*

*Vernietiging arbeidsovereenkomst op grond van dwaling*

In dit geval is onvoldoende gebleken dat werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst over zodanige informatie over haar gezondheid beschikte dat zij daarvan (vooraf) mededeling aan Stantec had behoren te doen. Uit niets blijkt dat werkneemster daadwerkelijk wist dat haar gezondheidstoestand zodanig was dat dit haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Dat werkneemster actief melding had moeten maken van haar aandoening volgt, anders dan Stantec lijkt aan te voeren, ook niet uit de rapportages van de bedrijfsarts. Werkneemster diende op het moment dat zij op zoek ging naar een nieuwe baan, rekening te houden met de door de verzekeringsarts van het UWV genoemde beperkingen. Deze beperkingen waren door werkneemster niet uit de functieomschrijving te halen. Ook uit de verslaglegging van de bedrijfsarts volgt niet dat de aard van de klachten die ertoe hebben geleid dat werkneemster zich heeft ziekgemeld, voortkomen uit haar aandoening. De conclusie is dat Stantec de arbeidsovereenkomst met werkneemster ten onrechte buitengerechtelijk heeft vernietigd wegens dwaling.

#### *Ontslag op staande voet*

Dat werkneemster een mededelingsplicht heeft geschonden of anderszins verwijtbaar heeft gehandeld, kan niet worden aangenomen. Er is dus geen sprake van een dringende reden voor ontslag, zoals Stantec daaraan in haar brief van 13 april 2023 ten grondslag heeft gelegd. Uit het voorgaande volgt dat Stantec ook geen geldige reden heeft om het loon van werkneemster stop te zetten per 13 april 2023.

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst houdt verband met de ziekte van werkneemster, terwijl geen sprake is van een dringende reden. Het opzegverbod staat dus aan ontbinding in de weg. Dat betekent dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 30-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:4388

**Zaaknummer:** 10545823 EJ VERZ 23-292

**Rechters:** J.M.J. Godrie

**Advocaten:** C.M. Dentre en M.J.W. Hoek

**Wetsartikelen:** 6:228 BW, 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW