

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van dwaling wegens achterhouden gezondheidstoestand bij aangaan arbeidsovereenkomst. Buitengerechtelijke vernietiging op gespannen voet met opzegverbod ziekte.****Feiten*

Werknemer (geboren 1994) is op 1 mei 2022 in dienst getreden van Installatiebureau Rutgers. Op 8 november 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 25 april 2023 heeft Rutgers de arbeidsovereenkomst met een beroep op dwaling buitengerechtig vernietigd. Volgens werkgever had werknemer ten tijde van zijn sollicitatie de plicht melding te maken van het feit dat hij in een diagnostisch traject zat. Hij had moeten begrijpen dat zijn mogelijke aandoening (sarcoïdose: ontstekingen in het lichaam) in de weg zat voor zijn functioneren. Nu werknemer heeft nagelaten dit te melden aan zijn werkgever, heeft hij de op hem rustende mededelingsplicht geschonden. Voorts leidt de vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens een wilsgebrek ertoe dat de arbeidsovereenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan. Dit betekent dat geen sprake kan zijn van omzeiling van een opzegverbod.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Geen sprake van dwaling bij aangaan arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter stelt voorop dat de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling in het arbeidsrecht niet is uitgesloten. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig buitengerechtig vernietigd op grond van dwaling, als ten tijde van het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst een werknemer over zodanige informatie met betrekking tot zijn of haar gezondheid beschikte, dat hij of zij daarvan mededeling aan de werkgever had behoren te doen. Van dergelijke informatie is sprake als een werknemer ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wist dat zijn of haar gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem of haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden.

In dit geval is onvoldoende gebleken dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (op 1 mei 2022) over zodanige informatie over zijn gezondheid beschikte dat hij daarvan (vooraf) mededeling aan Rutgers had behoren te doen. Uit niets blijkt dat werknemer daadwerkelijk wist dat zijn gezondheidstoestand zodanig was dat dit

hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Ook als waar is dat werknemer bij zijn vorige werkgever is uitgevallen en volgens de bedrijfsarts aldaar niet inzetbaar zou zijn voor zwaar fysiek werk, van een causaal verband met de uitval bij Rutgers is niet gebleken.

#### *Strijd met opzegverbod*

Toen Rutgers de arbeidsovereenkomst met werknemer buitengerechtelijk vernietigde, had werknemer zich al ziek gemeld in verband met zijn klachten. Op dat moment had hij dus ontslagbescherming (bij ziekte). Ook om die reden kan een vernietiging wegens dwaling niet aan de orde zijn. Daarmee zou het opzegverbod tijdens ziekte namelijk op onaanvaardbare wijze worden doorkruist. Dit geldt temeer omdat de door Rutgers via het beroep op dwaling ingeroepen beëindiging van de arbeidsovereenkomst verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:2217

**Zaaknummer:** 10725650 \ CV EXPL 23-4315

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** M. Heimensem en M.C. Zaal

**Wetsartikelen:** 6:228 BW