

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst met docent niet rechtsgeldig vernietigd op grond van dwaling. Geen mededelingsplicht voor werkneemster ten aanzien van arbeidsongeschiktheidsverleden. Omzeiling opzegverbod bij ziekte door beroep op dwaling is strijdig met strekking ontslagbescherming.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2024 in dienst getreden bij een stichting in de functie van docent. Op 10 september 2024 heeft zij zich ziekgemeld. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst op 9 oktober 2024 buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling, omdat werkneemster volgens werkgever een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven over haar geschiktheid voor de functie van docent. Zij heeft slechts gemeld dat zij bij haar vorige werkgever is weggegaan na een conflict en heeft verzuimd te melden dat zij bij haar vorige werkgever anderhalf jaar arbeidsongeschikt is geweest. Indien zij deze informatie wel zou hebben gedeeld zou werkgever nimmer een arbeidsovereenkomst aangeboden hebben. Daar komt bij dat werkneemster werkgever geen toestemming gaf om referenties in te winnen bij haar vorige werkgever, aldus steeds werkgever. Het gaat in dit door werkneemster gestarte kort geding om de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster rechtsgeldig heeft vernietigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling in het arbeidsrecht niet is uitgesloten. Wel moet rekening worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst. Niet is gebleken dat werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met werkgever wist of had moeten begrijpen dat zij haar gezondheidsverleden had moeten melden aan werkgever. Er was voor haar bijna anderhalf jaar na haar herstel geen aanleiding te veronderstellen dat de arbeidsongeschiktheid in haar vorige dienstverband haar mogelijk zou kunnen belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden bij werkgever. Dit volgt niet uit de door werkgever overgelegde stukken, waaronder het oordeel van de bedrijfsarts van 27 september 2024. Ook is niet gebleken van een verband tussen de klachten die werkneemster ondervond tijdens haar vorige dienstverband en haar huidige klachten. Het enkele feit dat werkneemster al kort na de start van haar werkzaamheden bij werkgever is uitgevallen, is hoogst ongelukkig. Dit leidt echter niet tot een mededelingsplicht voor werkneemster met betrekking tot haar

arbeidsongeschiktheidsverleden. Daar komt bij dat werkgever werkneemster heeft aangenomen, zonder nader onderzoek naar haar geschiktheid. Het feit dat werkneemster het niet toestond om referenties in te winnen bij haar vorige werkgever, laat onverlet dat werkgever hierbij op zijn minst vraagtekens had kunnen zetten en meer moeite had kunnen doen om uit te zoeken of werkneemster zo geschikt zou zijn als zij zich voordeed. Werkgever heeft door dit nalaten het risico genomen dat sprake zou kunnen zijn van een mismatch. Dit risico mag niet afgewenteld worden op werkneemster. Ook verdient het opmerking dat de reden waarom werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster (na haar ziekmelding) heeft vernietigd, verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (namelijk de arbeidsongeschiktheid van werkneemster). Het beroep op dwaling heeft tot gevolg dat het opzegverbod tijdens en wegens arbeidsongeschiktheid in feite wordt omzeild. Dit is strijdig met de strekking van de ontslagbescherming tijdens arbeidsongeschiktheid. De conclusie is dan ook dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft vernietigd. Het dienstverband is daarom onafgebroken in stand gebleven en werkgever is gehouden het loon van werkneemster (plus maximale wettelijke verhoging en rente) te voldoen tot aan de dag dat het dienstverband op rechtsgeldige wijze is geëindigd.

Advocaten: mr. J.L. Aarts en mr. R. Di Lorenzo

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-12-2024

Zaaknummer: 11395139 AV ECPL 24-42 CFd/63200