

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst. Aanbod werkgeefster is niet schriftelijk aanvaard. Toch heeft werkneemster feitelijk gewerkt door uitvoering aan het aanbod te geven. Benoeming deskundige in verband met de precontractuele goede trouw en de daaraan verbonden informatieplicht. Tussenbeschikking.

Feiten

Werkneemster voert op 24 mei 2024 op het kantoor van Flexiso Telefoonservice B.V. (hierna: Flexiso) een kennismakingsgesprek met de directeur-eigenaar van Flexiso. Op 30 mei 2024 stuurt deze per e-mail een schriftelijk aanbod voor een tussen partijen te sluiten arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2024. Na een of twee dagen gewerkt te hebben op het kantoor van Flexiso meldt werkneemster zich ziek. Op 12 juni 2024 bericht Flexiso dat het contract per direct wordt beëindigd omdat het vertrouwen ontbreekt in de verdere samenwerking. Werkneemster vraagt vervolgens aan de directeur om de door haar gewerkte uren en reiskosten uit te betalen. Ook vraagt zij haar bij het UWV ziek uit dienst te melden. Werkneemster vraagt een Ziektewetuitkering aan. Bij beslissing van 24 juni 2024 wijst het UWV deze aanvraag af. In vonnis in kort geding van 29 juli 2024 veroordeelt de voorzieningenrechter Flexiso tot betaling van een bedrag van € 275,50 bruto aan achterstallig loon. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging, (achterstallig) loon en toelating tot haar werkzaamheden indien de bedrijfsarts haar al of niet gedeeltelijk arbeidsgeschikt heeft gevonden. Werkneemster stelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 12 juni 2024 niet rechtsgeldig is, primair op grond van het feit dat het tussen partijen overeengekomen proeftijdbeding nietig is en subsidiair omdat Flexiso de arbeidsovereenkomst wegens ziekte heeft opgezegd. Flexiso verzet zich en verzoekt bij voorwaardelijke tegenverzoeken onder meer een verklaring voor recht dat geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, de arbeidsovereenkomst te vernietigen wegens bedrog en de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Flexiso voert aan dat werkneemster de arbeidsovereenkomst alleen is aangegaan om aanspraak te kunnen maken op een Ziektewetuitkering.

*Oordeel**Is sprake van een arbeidsovereenkomst?*

Ter discussie staat niet dat sprake is van een schriftelijk aanbod voor een arbeidsovereenkomst van Flexiso. Hoewel werkneemster dit aanbod niet schriftelijk heeft aanvaard, blijkt uit het feit dat zij daadwerkelijk heeft gewerkt bij Flexiso dat zij uitvoering

heeft gegeven aan dat aanbod en daarmee dat aanbod heeft geaccepteerd. Hierbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat er geen discussie heeft plaatsgevonden over de inhoud van het contract. Werkneemster heeft alleen gevraagd wanneer het salaris wordt uitbetaald. Flexiso heeft weliswaar nog aangevoerd dat er geen sprake was van een gezagsverhouding, maar dat standpunt moet worden verworpen. Aan het enkele feit dat tussen (de coördinator van) Flexiso en werkneemster overleg is gevoerd over het rooster kan niet de conclusie worden verbonden dat er geen sprake was van een gezagsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter geldt dat werkneemster het aanbod van Flexiso heeft aanvaard en dat er aldus sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Precontractuele goede trouw

Flexiso stelt dat werkneemster haar ten tijde van de sollicitatie en het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft misleid. Zij is ervan overtuigd dat werkneemster nimmer van plan was uitvoering te geven aan de geplaatste vacature, omdat zij hiertoe - medisch gezien - niet in staat was. Volgens Flexiso is het onmogelijk dat werkneemster niet bekend was met haar arbeidsongeschiktheid en had het op haar weg gelegen om Flexiso hierover te informeren. De kantonrechter begrijpt uit de stellingen van Flexiso dat zij een beroep doet op de precontractuele goede trouw en de daaraan verbonden informatieplicht. 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 kunnen staan en dat het voor de potentiële werkgever van belang is daarmee bekend te zijn teneinde de beslissing te nemen of hij de arbeidsovereenkomst wil aangaan en zo ja, onder welke voorwaarden. De kantonrechter is van oordeel dat een bedrijfs- of verzekeringsarts als deskundige moet worden benoemd, die twee vragen moet beantwoorden: (a) waren er bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst fysieke dan wel mentale beperkingen en (b) en indien ja, waren er bij werkneemster beperkingen van mentale aard waardoor zij redelijkerwijs niet heeft begrepen of kunnen begrijpen dat haar medische situatie voor Flexiso van belang kon zijn bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst? Alvorens een deskundige te benoemen zijn partijen in de gelegenheid gesteld om zich binnen veertien dagen na de datum waarop deze beschikking wordt gegeven bij akte uit te laten over de door de kantonrechter voorgestelde te benoemen deskundige, de aan hem voor te leggen vragen en het door Flexiso te betalen voorschot op de kosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9395

Zaaknummer: 11272113 \ HA VERZ 24-116

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: C.P. Bean en W.J. Bloemena

Wetsartikelen: 7:61o BW; 3:37 BW