

RECHTSPRAAK

Werknemer met chronische psychische klachten hoefde geen inlichtingen hieromtrent te verschaffen tijdens de sollicitatie naar de functie van beveiligger bij een rechtbank. Geen verband tussen ziekte en functie-eisen.*Feiten*

Werknemer heeft sinds 2011 chronische klachten van psychische aard na een niet goed verlopen operatie (PTSS en een angststoornis). Sinds 19 augustus 2019 was werknemer in dienst als beveiligger bij de afdeling Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Tijdens zijn werk bij DV&O is werknemer meermaals en ook voor langere periodes ziek geweest vanwege zijn psychische klachten, laatstelijk vanaf 1 juli 2023. Op 15 oktober 2023 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie medewerker beveiliging bij het team beveiliging & services van een rechtbank. Werknemer heeft tijdens de sollicitatieprocedure bij de rechtbank niets verteld over zijn medische situatie en hij heeft ook niet verteld dat hij op dat moment arbeidsongeschikt was voor het werk als complexbeveiligger bij DV&O. De rechtbank heeft werknemer aangenomen. Werknemer is vervolgens volledig hersteld verklaard door de bedrijfsarts van DV&O. Wel is werknemer kort nadat hij bij de rechtbank was gestart weer ziek geworden (en gebleven). Werknemer heeft tijdens gesprekken met de rechtbank verklaard dat hij niets had gezegd over zijn medische situatie omdat zijn eerdere ervaringen met solliciteren waren dat hij dan vervolgens niet werd aangenomen. In eerste aanleg heeft de staat de kantonrechter onder andere verzocht op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter heeft de verzoeken van de staat afgewezen. De staat heeft daarom hoger beroep ingesteld. Met het hoger beroep wenst hij dat zijn verzoeken alsnog worden toegekend. In hoger beroep staan met name twee vragen centraal, namelijk (1) of sprake is van een opzegverbod dat aan de ontbinding in de weg staat en (2) of werknemer tijdens de sollicitatieprocedure informatie moest geven over zijn medische situatie en zijn arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat er geen grond is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en oordeelt als volgt.

Opzegverbod is van toepassing

Allereerst staat niet tussen partijen ter discussie dat werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt was en dat tot op heden nog steeds is, zodat het opzegverbod tijdens ziekte in beginsel aan de ontbinding in de weg stond. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarentegen geen verband hield met het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:671b lid 6 onder a BW). Het hof oordeelt anders. Werknemer wordt immers verweten dat hij tijdens de sollicitatieprocedure geen openheid van zaken heeft gegeven over zijn medische situatie en zijn arbeidsongeschiktheid bij DV&O, terwijl het opzegverbod betrekking heeft op dezelfde medische situatie waardoor werknemer bij de rechtbank arbeidsongeschikt is geraakt. Het is de staat er dus wel degelijk (onder meer) om te doen dat werknemer arbeidsongeschikt is. Een en ander leidt er dan ook toe dat het hof de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggen niet kan abstraheren van de ziekte van werknemer waarop het opzegverbod betrekking heeft.

Werknemer hoefde geen informatie te geven over zijn medische situatie

Het hof is los van het voorgaande ook om inhoudelijke redenen van oordeel dat het verzoek niet toewijsbaar is. Daarbij stelt het hof voorop dat de meldingsplicht ten aanzien van lichamelijke of psychische ongeschiktheid bij een sollicitatie alleen bestaat voor zover de ziekte of handicap van de sollicitant hem ongeschikt maakt voor de functie waarop hij solliciteert én de sollicitant dit ook weet, althans dit had moeten begrijpen. Werknemer is weliswaar meermaals ziek uitgevallen voor zijn werk bij DV&O, maar niet vanwege de specifieke functie-eisen en hij is steeds volledig hersteld. Daarnaast was hij voorafgaand aan het werk bij DV&O medisch gekeurd. Het is niet zo dat het werk de klachten veroorzaakt of uitlokt. Het is ook niet zo, althans daarvan blijkt niets, dat de specifieke beperkingen van zijn chronische psychische klachten hem belemmeren in de uitvoering van, dan wel ongeschikt maken voor juist deze specifieke functie bij DV&O en/of de rechtbank. Anders gezegd: werknemer zou ook ziek zijn geworden in elke willekeurig andere functie. Daarbij is ook van belang dat de functie bij de rechtbank minder zwaar is dan die bij DV&O en juist omdat de functie minder zwaar is, heeft werknemer ingeschat dat zijn chronische ziekte geen probleem zou vormen. Om die reden is niet gebleken dat werknemer wist of had moeten begrijpen dat zijn ziekte hem ongeschikt maakte voor de betrekking waarop hij solliciteerde. Het standpunt van de staat dat een sollicitant ook mededeling moet doen van zijn ziekte wanneer de ziekte het verrichten van de wezenlijke functievereisten niet in absolute zin belet, maar de sollicitant (ernstige belemmeringen) zal ervaren bij het vervullen van de functie, is bovendien onjuist. Dit standpunt zou er namelijk toe leiden dat iedere chronisch zieke mededeling moet doen van zijn chronische ziekte bij een sollicitatie en dit is in strijd met de bescherming uit de Wgbcz/h.

Het hoger beroep slaagt niet en het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:747

Zaaknummer: 200.348.958_01

Rechters: M. van Ham, F.M.T. Quaadvliet en R.J. Voorink

Advocaten: V.L.S. van Crujningen en M.J. van Weersch

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub e BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 sub a BW