

RECHTSPRAAK

werknemer/SPG Noord-Holland

Buitengerechtelijke vernietiging van een leer-/arbeidsovereenkomst met (opnieuw) zieke werknemer houdt geen stand. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen feitelijke grondslag voor dwaling, noch voor de stelling dat werknemer een mededelingsplicht heeft geschonden.

Feiten

Werknemer is met ingang van 28 november 2016 krachtens een leer-/arbeidsovereenkomst bij SPG in dienst getreden in de functie van leerling-opperman bestratingen. SPG is een opleidingsbedrijf als bedoeld in artikel 1 lid 5 van de cao voor de bouw en infra. Werknemer heeft tijdens zijn sollicitatiegesprek aangegeven dat aan hem in het verleden een WIA-uitkering is toegekend en dat het UWV hem sinds 22 augustus 2016 slechts voor 3,95% arbeidsongeschikt heeft (her)beoordeeld. Op 30 januari 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 2 februari 2017 heeft SPG de leer-/arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd wegens dwaling. Bij beslissing van 27 februari 2017 heeft het UWV aan werknemer een WIA-uitkering toegekend. De beslissing luidt als volgt, voor zover hier relevant: 'De periode tussen de beëindiging van uw uitkering en de dag waarop u opnieuw ziek werd, is korter dan vijf jaar. Daarom krijgt u vanaf 30 januari 2017 weer uw WIA-uitkering. (...)' Tegen voornoemde beslissing van het UWV heeft SPG bezwaar aangetekend. Bij brief van 8 maart 2017 heeft (de gemachtigde van) werknemer bezwaar gemaakt tegen de buitengerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt de kantonrechter kort samengevat om te bepalen dat de leer-/arbeidsovereenkomst tussen partijen in stand blijft. SPG voert verweer tegen het verzoek.

Oordeel

Met partijen is de kantonrechter van oordeel dat de wilsgebrekenregeling uit het algemeen vermogensrecht ook toegepast kan worden in het arbeidsrecht. Daarbij zal echter wel rekening moeten worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is in het onderhavige geval van oordeel dat niet dan wel onvoldoende is gebleken dat werknemer ten tijde van zijn sollicitatie over zodanige informatie met betrekking tot zijn gezondheid beschikte, dat hij daarvan mededeling aan SPG had behoren te doen. Het moge zo zijn dat werknemer in het verleden te maken heeft gehad met bepaalde psychische klachten, maar van belang is dat SPG niet heeft onderbouwd dat werknemer vanwege zijn

klachten in het persoonlijk functioneren bij aanvang van het dienstverband niet in staat was de bedongen werkzaamheden uit te oefenen. Evenmin is komen vast te staan dat werknemer, bij voortzetting van het dienstverband, nooit meer de bedongen arbeid zou kunnen verrichten. Het feit dat hij op dit moment daartoe niet in staat is, betekent niet dat hij dat in de toekomst niet zal kunnen zijn. Daarnaast heeft SPG niet weersproken dat werknemer gedurende de twee maanden dat hij in dienst was (de proeftijd) goed heeft gefunctioneerd. Hiervan uitgaande is er naar het oordeel van de kantonrechter geen feitelijke grondslag voor de gestelde dwaling en ook geen grondslag voor de stelling dat werknemer een mededelingsplicht heeft geschonden, nog daargelaten of op een werknemer in de gegeven omstandigheden een dergelijke mededelingsplicht zou rusten en of vernietiging wegens dwaling in een geval als dit in zijn algemeenheid mogelijk zou zijn. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat op het moment dat SPG besloot de arbeidsovereenkomst met werknemer buitengerechtelijk te beëindigen wegens een (vermeend) wilsgebrek, werknemer zich reeds ziek had gemeld vanwege klachten in het persoonlijk functioneren, zodat hij op dat moment ontslagbescherming (bij ziekte) genoot. Ook om die reden kan een vernietiging wegens dwaling niet aan de orde zijn, omdat daarmee het opzegverbod tijdens ziekte, neergelegd in artikel 7:670 lid 1 BW, op onaanvaardbare wijze zou worden doorkruist. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat SPG de leer-/arbeidsovereenkomst ten onrechte buitengerechtelijk heeft vernietigd wegens een wilsgebrek. De gevraagde verklaring voor recht zal daarom worden toegewezen. Het gevorderde loon over de maanden februari en maart 2017 is, nu de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat, eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:4968

Zaaknummer: 5857494

Rechters: M. Hoendervoogt

Advocaten: C.G.P. Korver en B.D. Roelink

Wetsartikelen: 6:228 lid 1 BW en 7:670 lid 1 BW