

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet nietig na buitengerechtelijke vernietiging werkgever, nu niet is gebleken dat werknemer precontractuele goede trouw heeft geschonden. Ondanks onterecht ontslag op staande voet, geen toekenning billijke vergoeding. Inkomensschade wordt gedekt door gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 15 april 2020 in dienst getreden bij Max Infra B.V. in de functie van machinist. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van een maand. Werknemer heeft Max Infra op 19 mei 2020, een aantal dagen na ommekomst van de proeftijd, laten weten dat hij niet zou komen werken vanwege ‘slaapapneu en een zware burn-out’. De advocaat van Max Infra heeft bij brief van 19 mei 2020 de arbeidsovereenkomst vervolgens primair met terugwerkende kracht buitengerechtelijk vernietigd. De advocaat stelt zich op het standpunt dat sprake is geweest van een wilsgebrek. Immers, indien Max Infra tijdens de sollicitatieprocedure op de hoogte was gesteld van de omstandigheid dat werknemer leed aan slaapapneu en/of een zware burn-out had en/of dat hij medicatie slikt, dan was Max Infra de arbeidsovereenkomst niet met werknemer aangegaan, aldus de advocaat. Subsidiair is werknemer in voornoemde brief (voorwaardelijk) op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet nietig is als gevolg van de vernietigingsverklaring van 19 mei 2020 en vast te stellen dat deze onregelmatig is opgezegd. Ook verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De precontractuele goede trouw brengt met zich dat als uitgangspunt heeft te gelden dat een werknemer die gezondheidsklachten heeft en/of medicatie gebruikt waarvan hij weet of behoort te weten dat deze hem ongeschikt maken voor de functie waarnaar hij solliciteert, de plicht heeft daarvan melding te maken. In dit geval is niet (voldoende) aannemelijk geworden, laat staan komen vast te staan, dat werknemer op het moment dat hij solliciteerde zodanige gezondheidsklachten had en/of medicatie gebruikte dat hij wist of moest begrijpen dat deze hem ongeschikt zouden maken voor de functie van machinist bij Max Infra. Hoezeer voorstelbaar is dat Max Infra uit het feitelijke verloop en de mededeling per whatsapp van werknemer vraagtekens plaatst bij de gezondheidstoestand van werknemer bij aanvang van het dienstverband, is haar conclusie, als leek zonder raadpleging van de bedrijfsarts getrokken en gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer, (te)

voorbarig. Het had op de weg van Max Infra gelegen om de gezondheidstoestand van werknemer te laten beoordelen door een bedrijfsarts. Afhankelijk van die uitkomst had nader onderzoek kunnen volgen naar de vraag of werknemer feitelijk al ten tijde van de sollicitatieprocedure in een zodanige medische situatie verkeerde dat hij wist of behoorde te weten dat zulks voor Max Infra relevant was te weten bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Al met al is niet komen vast te staan dat werknemer heeft gezwegen waar spreken plicht was. Van vernietigbaarheid van de arbeidsovereenkomst wegens een wilsgebrek is dan ook geen sprake. Evenmin is gebleken van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het subsidiair op 19 mei 2020 gegeven ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig en, nu werknemer in de beëindiging berust, onregelmatig gegeven. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Voorts worden de verzochte transitievergoeding (€ 86,43 bruto) en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 13.927,73 bruto) toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat werknemer aan zijn onderbouwing van de hoogte van de billijke vergoeding enkel de inkomensschade ten grondslag heeft gelegd. De maximale inkomensschade is in dit geval beperkt tot het loon tot de overeengekomen einddatum (14 oktober 2020). Nu de maximale inkomensschade al volledig gedekt wordt door de toegewezen gefixeerde schadevergoeding en werknemer daarnaast nog een (zij het gering) bedrag aan transitievergoeding ontvangt, is er in dit geval geen reden voor toekenning van een billijke vergoeding, ook niet enkel voor de component 'mate van verwijtbaarheid van de werkgever'. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:4170

Zaaknummer: 8572158 \ HA VERZ 20-105 \ 498

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: D.M. Gijzen, J.A.A. van der Weijst en E. de Fretes

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 BW