

RECHTSPRAAK

Werkneemster had niet hoeven te begrijpen dat zij door haar beperkingen niet geschikt was voor het werk als kassamedewerker. Vernietiging van de arbeidsovereenkomst op grond van dwaling niet rechtsgeldig.

Feiten

Werkneemster is op 2 september 2019 bij Hoogvliet in dienst getreden. Na een introductiedag is werkneemster op 4 september 2019 aan het werk gegaan. Aan het eind van die dag heeft zij aan haar leidinggevende aangegeven dat zij ‘dit werk het helaas niet gaat worden’, omdat zij last heeft van haar rug door een scheve rugwervel. Hoogvliet heeft haar andere werkzaamheden aangeboden. Werkneemster heeft deze werkzaamheden vervolgens tot en met 2 oktober 2019 in een wisselend aantal uren per week uitgevoerd. In de avond van 2 oktober 2019 heeft werkneemster zich bij haar leidinggevende ziek gemeld met rugklachten. Op 15 oktober 2019 is werkneemster bij de arboarts geweest, die naar aanleiding daarvan terugkoppelde dat werkneemster door fysieke beperkingen geen werkzaamheden kon verrichten en dat het werk als kassière vanwege het structurele karakter van de beperkingen geen optie is. Hoogvliet heeft vervolgens bij brief van 17 oktober 2019 het dienstverband van werkneemster per direct beëindigd, kort gezegd op grond van dwaling omdat werkneemster tijdens de sollicitatie niet heeft gemeld dat zij structurele beperkingen had. Werkneemster heeft geprotesteerd tegen de beëindiging. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens de gestelde dwaling niet rechtsgeldig is.

Oordeel

Aan een beroep op (vernietiging wegens) dwaling worden dezelfde (strengere) eisen gesteld als aan een (om diezelfde reden gegeven) ontslag op staande voet. Zou dat namelijk niet het geval zijn, dan zou, door de arbeidsovereenkomst te vernietigen wegens een wilsgebrek, een route gecreëerd worden om het ontslagrecht te omzeilen en dat is niet de bedoeling. De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval niet dan wel onvoldoende is gebleken dat werkneemster ten tijde van haar sollicitatie over zodanige informatie met betrekking tot haar gezondheid beschikte, dat zij daarvan mededeling aan Hoogvliet had behoren te doen. In dat verband is van belang dat werkneemster onweersproken heeft gesteld dat zij ten tijde van haar sollicitatie bij Hoogvliet al geruime tijd geen last van haar rug had en dat ze nooit eerder zittend werk had gedaan. De kantonrechter is het met werkneemster eens dat zij op basis van haar eerdere ervaring in de horeca niet had hoeven begrijpen dat zij ook ongeschikt was voor het werk als kassamedewerker. Het eerdere horecawerk is niet

vergelijkbaar met de door Hoogvliet in de vacaturetekst voorgespiegelde werkzaamheden van een kassamedewerker. Dat Hoogvliet tijdens de sollicitatie ook inzage heeft gegeven in de bij de functie behorende fysiek belastende werkzaamheden is door werkneemster gemotiveerd betwist en daarmee niet komen vast te staan. Dat dat tijdens de introductiedag wel is gebeurd, is evenmin gebleken en bovendien niet relevant. De arbeidsovereenkomst was op dat moment al gesloten, zodat van een wilsgebrek bij de totstandkoming van de overeenkomst geen sprake kan zijn geweest. De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat de gestelde dwaling feitelijke grondslag mist en dat niet van een geschonden mededelingsplicht is gebleken. Het verweer van Hoogvliet dat werkneemster ook op 4 september 2019 onvolledige informatie heeft verstrekt, slaagt niet. Nog los van het feit dat dit heeft plaatsgevonden nadat de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, en dus niet kan zien op dwaling bij de totstandkoming daarvan, blijkt uit het bericht duidelijk dat haar rugklachten een al langer bestaand probleem betroffen. De vordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10662

Zaaknummer: 8370097 CV EXPL 20-2269

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: H.J. Visser en H.F. Dempser

Wetsartikelen: 7:677 BW en 6:228 BW