

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst rechtsgeldig buitengerechtelijk vernietigd door werkgever op grond van dwaling. Werkneemster had werkgever bij aanvang dienstverband moeten informeren over haar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Ontvangen loon kwalificeert als vergoeding voor verrichte arbeid.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2021 voor bepaalde tijd in dienst bij Stichting Scholengroep Spinoza voor Voortgezet Onderwijs (hierna: werkgever) voor 0,8 fte. Werkneemster is, voordat zij bij werkgever in dienst kwam, gedeeltelijk arbeidsongeschikt bij haar vorige werkgever uit dienst getreden. Zij had haar werkzaamheden daar voor 80% hervat. In het sollicitatiegesprek met (de huidige) werkgever heeft zij haar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet ter sprake gebracht. Per 1 augustus 2021 ontvangt werkneemster een Ziektewetuitkering. Op 26 oktober 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld bij werkgever en heeft zij de bedrijfsarts bezocht. Deze rapporteert in zijn advies dat werkneemster al bij aanvang van haar dienstverband arbeidsongeschikt was en dat werkneemster al ruim een jaar energetische beperkingen en beperkingen in haar persoonlijk en sociaal functioneren ervaart. Bij brief van 2 december 2021 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster buitengerechtelijk vernietigd wegens dwaling, vanwege het opzettelijk verzwijgen van haar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst op grond van dwaling rechtsgeldig buitengerechtelijk is vernietigd door werkgever.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling in het arbeidsrecht niet is uitgesloten. Een arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig buitengerechtelijke vernietigd op grond van dwaling indien ten tijde van het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst een werknemer over zodanige informatie met betrekking tot zijn gezondheid beschikte, dat hij daarvan mededeling aan de werkgever had behoren te doen. Van dergelijke informatie is sprake als een werknemer ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wist dat zijn gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij ondanks haar ziekmelding arbeidsgeschikt moet worden geacht voor 0,8 fte en aangezien zij voor 0,8 fte in dienst is getreden bij werkgever in een vergelijkbare functie als die zij voorheen had, had zij volgens haar geen mededelingsplicht. Deze stelling is naar het oordeel van de kantonrechter

evenwel niet houdbaar. Nergens blijkt uit dat er bij een arbeidsomvang van 0,8 fte geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter overweegt dat werkneemster, hoewel zij zich aan het inspannen was om weer volledig arbeidsgeschikt te worden, ten tijde van het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst met werkgever nog niet volledig arbeidsgeschikt was. Aangezien haar gezondheidsklachten ten tijde van ondertekening van zodanige aard waren dat deze kunnen doorwerken in de uitoefening van de werkzaamheden bij werkgever en bovendien tot een re-integratieverplichting van werkgever kunnen leiden, had werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter werkgever moeten informeren over haar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Door werkgever hierover niet volledig in te lichten, heeft bij werkgever een juiste voorstelling van zaken ontbroken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Gelet op de ook op werkgever rustende re-integratieverplichtingen in geval van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, is aannemelijk dat werkgever bij een juiste voorstelling van zaken in ieder geval niet onder dezelfde voorwaarden zou hebben gecontracteerd met werkneemster zodat sprake is van een causaal verband tussen de dwaling en het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig vernietigd door werkgever. De rechtbank verklaart tot slot voor recht dat het ontvangen loon over de periode 1 augustus 2021 tot en met 1 november 2021 kwalificeert als een vergoeding voor de verrichte arbeid ex artikel 6:210 lid 2 BW. Werkneemster hoeft dit loon derhalve niet terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:4697

Zaaknummer: 9659975 RP VERZ 22-50051

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: N.I. van Schaik en M.R.A. Dekker

Wetsartikelen: 6:210 BW en 6:228 BW