

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft detacheringsovereenkomst met werknemer ten onrechte vernietigd op grond van dwaling wegens het verzwijgen van zijn medische situatie. Bedrijf dat bij de totstandkoming van de detacheringsovereenkomst betrokken was, tevens voormalig werkgever van werknemer en gevolmachtigde van werkgeefster, was namelijk wel op de hoogte van de medische situatie.

Feiten

Op 8 november 2022 heeft werknemer, terwijl hij tewerkgesteld was bij een ander bedrijf, zich ziek gemeld bij zijn vorige werkgever. Op 27 december 2022 heeft de afdeling verzuim van dat andere bedrijf aan werknemer bericht dat er geen vooruitzicht is op een eventuele behandeling en dat nagedacht gaat worden over andere passende werkzaamheden. Op 1 februari 2023 is werknemer, in samenwerking met zijn vorige werkgever, in dienst getreden bij werkgeefster krachtens een detacheringsovereenkomst. In dat kader is werknemer tewerkgesteld bij nog een ander bedrijf waar hij de functie van montagemedewerker vervulde. Op 16 maart 2023 heeft werknemer zich bij werkgeefster ziek gemeld wegens fysieke klachten. Op 26 maart 2023 heeft werknemer zich weer beter gemeld, maar op 7 april 2023 is werknemer wederom uitgevallen wegens fysieke klachten. Werknemer heeft daarna niet meer bij werkgeefster gewerkt en werkgeefster heeft werknemer geen loon meer betaald. In verband met het eigenrisicodragerschap van werkgeefster heeft zij werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer al meer dan een jaar bekend is met de huidige klachten en beperkingen wegens een medische aandoening. Ook heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat hij deze beperkingen al bij indiensttreding had. Op 27 juni 2023 heeft werkgeefster de detacheringsovereenkomst vernietigd op grond van dwaling. Werkgeefster meent dat werknemer deze belangrijke informatie over zijn gezondheid niet voor haar had mogen verzwijgen. In onderhavige procedure vordert werknemer onder andere dat de kantonrechter voor recht verklaart dat de detacheringsovereenkomst tussen partijen niet rechtsgeldig door werkgeefster is vernietigd. Werknemer voert daarvoor aan dat de detacheringsovereenkomst tot stand is gekomen met tussenkomst van zijn vorige werkgever, tevens gevolmachtigde van werkgeefster, en dat zij wel op de hoogte was van zijn medische situatie. Verder stelt werknemer dat hij de brief van 27 juni 2023 als opzegging van de detacheringsovereenkomst heeft opgevat en dat werkgeefster het loon tijdens ziekte dient te voldoen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling. Uit de gedingstukken blijkt dat de vorige werkgever van werknemer nauw betrokken is geweest bij de loopbaan van werknemer. Het is dan ook de vorige werkgever die in opdracht van werkgeefster het gesprek heeft gevoerd met werknemer voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer bij werkgeefster, de vorige werkgever die werknemer heeft voorgesteld aan het bedrijf waar hij door werkgeefster tewerkgesteld werd en de vorige werkgever die in samenwerking met werkgeefster de detacheringsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer heeft opgesteld. Gelet op de langdurige relatie tussen werknemer en zijn vorige werkgever en de betrokkenheid van zijn vorige werkgever bij de arbeidsbemiddeling en de ziekmeldingen, kan worden aangenomen dat de vorige werkgever op de hoogte was van de medische situatie van werknemer. Het lag dan ook op de weg van de vorige werkgever om in de aanloop naar dan wel ten tijde van het sollicitatiegesprek bij werknemer te informeren over zijn gezondheidstoestand. Ook wordt aangenomen dat de vorige werkgever in de totstandkoming van de detacheringsovereenkomst tussen partijen als gevolmachtigde van werkgeefster heeft gehandeld. De kennis die de vorige werkgever in relatie tot werknemer had, moet dus worden toegerekend aan werkgeefster. Van dwaling is dan ook geen sprake, zodat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig buitengerechtelijk heeft vernietigd. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat werknemer vanaf 7 april 2023 door zijn ziekmelding niet meer voor werkgeefster heeft gewerkt, is de detacheringsovereenkomst van rechtswege geëindigd op 26 april 2023. Voor zover werknemer zich op het standpunt stelt dat de vernietigingsbrief van 27 juni 2023 als opzegging geldt, gaat dit niet op nu de detacheringsovereenkomst op dat moment reeds van rechtswege was geëindigd. Werkgeefster is vanaf de ziekmelding, 7 april 2023, tot en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 26 april 2023, het loon bij arbeidsongeschiktheid verschuldigd aan werknemer vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20% en de wettelijke rente. Werknemer kan echter geen aanspraak (meer) maken op de wettelijke transitievergoeding, nu hij zijn verzoek buiten de vervalt termijn van drie maanden heeft ingesteld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5504

Zaaknummer: 10821640 CV EXPL 23-4086 (E)

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Ottermann en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:690 BW, 7:625 BW, 7:673 BW, 7:671 BW, 7:629 BW en 7:686a lid 4 BW