

RECHTSPRAAK

***Werkneemster heeft haar mededelingsplicht geschonden door haar psychische klachten niet te melden bij de uitbreiding van uren.
Werkgeefster vernietigt arbeidsovereenkomst op grond van dwaling.***

Feiten

Newstyle exploiteert sportscholen in de omgeving van Utrecht en Leiden. Op 1 februari 2025 heeft Newstyle een filiaal geopend waar eerst een andere sportschool (David Lloyd) was gevestigd. Na de overname door Newstyle heeft zij werkneemster een arbeidsovereenkomst aangeboden voor 12 uur per week. Op 3 maart 2025 is werkneemster in dienst getreden bij Newstyle. Werkneemster gaf na een paar maanden aan dat zij meer uren wilde werken. Op 18 mei 2025 tekende werkneemster een addendum op haar arbeidsovereenkomst. De overeenkomst werd per 1 juni 2025 uitgebreid van 12 naar 31 uur en werkneemster kreeg extra taken erbij. X was de manager van werkneemster bij David Lloyd en is mee overgegaan naar Newstyle. Op 22 mei 2025, vier dagen na het tekenen van het addendum, heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster liet in de dagen daarna weten dat zij last had van angst- en paniekaanvallen. Op 6 juni 2025 heeft werkneemster laten weten dat zij al vier jaar antidepressiva slikt en in de weken voorafgaand aan 6 juni 2025 toenemende angst- en paniekaanvallen heeft gehad. Op 18 juli 2025 heeft Newstyle het addendum op de arbeidsovereenkomst vernietigd op grond van dwaling. In de brief stond dat werkneemster op het moment van het aangaan van de gewijzigde arbeidsovereenkomst wist, dan wel had moeten weten, dat zij medisch gezien niet in staat was of zou zijn om de overeengekomen uitbreiding van uren en taken te verrichten. Werkneemster stelt dat Newstyle er al voor de aanvang van het dienstverband mee bekend was dat zij al langere tijd psychische klachten heeft en hiervoor medicatie gebruikt. Volgens haar zorgt de medicatie ervoor dat zij kan functioneren. Werkneemster stelt dat zij niet kon weten dat zij op 22 mei 2025 ziek zou worden of niet in staat zou zijn om 31 uur per week te werken. Daarnaast stelt zij dat de buitengerechtelijke vernietiging in strijd is met het gesloten ontslagstelsel, omdat zij zich al had ziekgemeld op het moment van die vernietiging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze kortgedingprocedure is niet aannemelijk geworden dat Newstyle op het moment van het sluiten van het dienstverband of bij het tekenen van het addendum wist van de psychische klachten van werkneemster. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster verklaard dat zij al tijdens haar werk bij David Lloyd met X heeft besproken dat zij haar partner heeft ontmoet bij een verslavingskliniek en dat zij antidepressiva slikt. Newstyle betwist dit en heeft een verklaring van X overgelegd.

Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling gezegd dat X in haar verklaring liegt. Wat daar verder ook van zij, de kantonrechter is van oordeel dat, voor zover X op de hoogte was van de situatie van werkneemster, dit alleen ging over het gebruik van antidepressiva. Werkneemster heeft niet gezegd dat X ook op de hoogte was van haar psychische klachten. Het is aan werkneemster om aannemelijk te maken dat X of Newstyle wist van haar psychische gesteldheid voorafgaand aan het tekenen van het addendum en dat heeft zij niet gedaan. Omdat in deze procedure geen ruimte is voor bewijslevering, leent deze zaak zich beter voor een bodemprocedure.

Gelet op het voorgaande is niet aannemelijk geworden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de buitengerechtelijke vernietiging van het addendum niet rechtsgeldig was. Werkneemster heeft aangegeven al jaren aan psychische klachten te lijden en daar medicatie voor te slikken. Het is daarom niet ondenkbaar dat haar klachten mogelijk terugkeren. Werkneemster had moeten begrijpen dat haar psychische kwetsbaarheid relevant was voor de vraag of zij structureel meer taken en uren kon vervullen. Door dit niet te melden bij het tekenen van het addendum heeft werkneemster haar mededelingsplicht geschonden. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster had moeten weten dat deze informatie van doorslaggevend belang zou zijn voor Newstyle. Door Newstyle hierover niet in te lichten, heeft zij geen juiste voorstelling van zaken gehad bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. De kans op uitval van werkneemster is reëel, gelet op haar belastbaarheid en psychische klachten. Gezien de re-integratieverplichtingen van Newstyle bij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, is het waarschijnlijk dat Newstyle het addendum niet, of onder andere voorwaarden, aan werkneemster had aangeboden. Het is daarom aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat er een causaal verband bestaat tussen de dwaling en het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent ook dat voorlopig moet worden geoordeeld dat de buitengerechtelijke vernietiging niet in strijd is met het gesloten ontslagstelsel.

Het bovenstaande brengt met zich mee dat de vordering van werkneemster tot betaling van het salaris zal worden afgewezen. Werkneemster vordert ook uitbetaling van 38,25 overuren. Newstyle betwist dat zij werkneemster opdracht heeft gegeven tot het verrichten van overwerk. Dat Newstyle daartoe opdracht heeft gegeven, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter nergens uit. Werkneemster heeft haar stellingen op dat punt onvoldoende onderbouwd, terwijl de stelplicht en bewijslast dat er sprake is van overwerk dat voor vergoeding in aanmerking komt, op haar rusten. Deze vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4897

Zaaknummer: 11815485

Rechters: D.A. van Steenbeek en C.A.C. Schroeten

Advocaten: A.M.S. Stoop

Wetsartikelen: 6:228 BW