

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door arbeidsovereenkomst bepaalde tijd niet te verlengen of voort te zetten vanwege chronische ziekte en handicap werknemer na arbeidsongeval. Billijke vergoeding € 7.500.

Feiten

Werknemer is met ingang van 10 december 2018 in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden. De functie van werknemer was chauffeur met een salaris van € 2.656,01 bruto per maand. Op 6 maart 2019 is werknemer een arbeidsongeval overkomen. Sindsdien is werknemer arbeidsongeschikt. Medio 2019 is werknemer aangepaste werkzaamheden als chauffeur gaan verrichten gedurende een beperkt aantal uren per week. Met ingang van 10 juni 2019 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen voortgezet voor de duur van zes maanden, eindigend op 9 december 2019. Begin november 2019 heeft de directeur van werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Bij brief van 5 november 2019 is dit aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 25.000. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, nu werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft voortgezet vanwege de arbeidsbeperkingen die werknemer als gevolg van het bedrijfsongeval heeft opgelopen.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen

De kantonrechter is van oordeel dat in de situatie van werknemer sprake is van een chronische ziekte of handicap zoals bedoeld in de Wgbh/cz. Vast staat immers dat werknemer op 6 maart 2019 een arbeidsongeval is overkomen, waarbij hij ernstig lichamelijk letsel heeft opgelopen, als gevolg waarvan hij langdurige lichamelijke en psychische beperkingen heeft voor het verrichten van werkzaamheden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd om te vermoeden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd vanwege de chronische ziekte of de handicap van werknemer. Niet betwist is dat werknemer op 27 en 28 oktober 2019 telefonisch contact heeft gehad met X, medewerkster van werkgeefster. Daarmee staat vast dat werknemer op 28 oktober 2019 tegen X heeft gezegd dat de werkzaamheden die zij hem had opgedragen, te weten het ophalen en afleveren van een kraan, voor hem te zwaar waren en dat hij dat vanwege zijn beperkingen voor het tillen van zware lasten niet alleen kon doen. Ook staat vast

dat werkgeefster enkele dagen daarna aan werknemer heeft meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden, waarbij volgens werknemer als reden is gegeven dat werkgeefster niet op werknemer kon rekenen. Deze feiten en omstandigheden doen in ieder geval vermoeden dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet vanwege de beperkte inzetbaarheid van werknemer, dus vanwege de chronische ziekte of handicap van werknemer. Daarbij speelt ook een rol dat in de e-mail van werkgeefster van 7 februari 2020 als reden om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, wordt vermeld dat het functioneren van werknemer niet past binnen het bedrijf van werkgeefster, terwijl in een plan van aanpak van 30 april 2019 door werkgeefster nog als visie is gegeven dat werknemer naar behoren functioneert en geschikt is voor de functie van chauffeur, afgezien van zwaardere lichamelijke werkzaamheden. Werkgeefster moet op grond van artikel 10 Wgbh/cz bewijzen dat niet in strijd met artikel 4 Wgbh/cz is gehandeld, omdat werknemer voldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die een onderscheid kunnen doen vermoeden. Werkgeefster heeft tegenover dit vermoeden echter onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld om te kunnen oordelen dat niet in strijd met artikel 4 Wgbh/cz is gehandeld. De kantonrechter komt daarom tot de conclusie dat als vaststaand moet worden aangenomen dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft verlengd en niet heeft voortgezet vanwege de chronische ziekte of de handicap van werknemer. Handelen in strijd met het verbod van onderscheid van artikel 4 Wgbh/cz is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW. Werkgeefster schendt hierdoor immers in ernstige mate de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding moet dus worden toegewezen.

Billijke vergoeding

Er is onvoldoende reden om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst nog jaren zou hebben voortgeduurd als het verwijtbaar handelen van werkgeefster achterwege was gebleven. Rekening houdend met goede en kwade kansen gaat de kantonrechter ervan uit dat het dienstverband nog maximaal zes maanden had voortgeduurd. Werknemer lijdt als gevolg van het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst in ieder geval inkomensschade. Daarnaast wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat met de billijke vergoeding ook kan worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst niet te verlengen in strijd met de Wgbh/cz, waarvoor de kantonrechter een bedrag van € 2.500 bruto redelijk vindt. Met een billijke vergoeding van € 7.500 bruto wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gecompenseerd, mede gelet op zijn leeftijd, de duur van het dienstverband en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgeefster. De door werknemer aangevoerde re-integratieproblemen spelen geen rol bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat niet is gesteld dan wel onvoldoende gebleken is dat deze problemen als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster kunnen worden aangemerkt en een rol hebben gespeeld bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. De gestelde aansprakelijkheid van werkgeefster voor het arbeidsongeval speelt ook geen rol, omdat die zaak is afgesplitst en apart moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:658 BW en niet

op basis van artikel 7:673 lid 9 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5426

Zaaknummer: 8373466 \ AO VERZ 20-16

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.L. Haasdijk en J.W.L. Vader

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 4 Wgbh/cz, 1 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz