

RECHTSPRAAK

Werkgever die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengt vanwege ziekte werknemer, handelt niet in strijd met de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte. Werkgever wist niet dat werknemer aan een zware depressie leed en dus (mogelijk) chronisch ziek was.

Feiten

Werknemer is op 16 augustus 2018 bij werkgeefster (een uitzendbureau) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van betontimmerman. Op 22 februari 2022 komen partijen opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen voor de periode van 21 maart 2022 tot en met 31 december 2022. Op 16 mei 2022 meldt werknemer zich ziek. Hij bevindt zich dan in Polen. Werknemer is vervolgens uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts op 17 juni 2022, maar werknemer laat weten niet naar Nederland te kunnen komen (hij stelt dat hij het niet kan betalen en dat hij niet durft te vliegen). Het loon van werknemer is – na zijn niet-verschijnen – opgeschort. Werknemer is door de bedrijfsarts opgeroepen voor een gesprek op 5 december 2022. Op 1 december 2022 heeft werkgeefster werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege zijn ziekte. De bedrijfsarts heeft werknemer op 5 december 2022 arbeidsongeschikt geacht. Werkgeefster heeft daarop de loonopschorting opgeheven. Uit medische stukken van 18 januari, 14 maart en 24 maart 2023 blijkt dat werknemer lijdt aan een zware depressie. Werknemer heeft bij de kantonrechter een verklaring voor recht gevraagd inhoudende dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:681 BW en/of de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) en/of in strijd met artikel 7:673 lid 9 BW heeft opgezegd en in strijd heeft gehandeld met artikel 7:611 BW. Daarnaast heeft werknemer verzocht werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 16.000 bruto. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. In hoger beroep gaat het om de vraag of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te verlengen of voort te zetten vanwege (chronische) ziekte van werknemer (in strijd met Wgbh/cz).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Op het moment van de aanzegging van 1 december 2022 tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst wist werkgeefster weliswaar dat werknemer ziek was (zijn arbeidsongeschiktheid was immers de reden om de arbeidsovereenkomst niet te laten voortduren), maar niet dat hij aan een zware depressie leed en dus mogelijk chronisch ziek

was. De diagnose van de bedrijfsarts van 5 december 2022 wees hier ook niet op; de prognose was volledig herstel, alleen op welke termijn was nog niet duidelijk. Ook op het moment waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde kwam (31 december 2022) wist werkgeefster niet dat werknemer chronisch ziek was en mocht zij er gelet op het oordeel van de bedrijfsarts van uitgaan dat werknemer volledig zou herstellen. Dat dit niet het geval was, is pas later duidelijk geworden. Het enkele feit dat werknemer van mei tot december 2022 ziek was, betekent volgens het hof evenmin dat werkgeefster moest begrijpen dat zijn ziekte chronisch was. Ook de omstandigheid dat werknemer pas in december 2022 door een bedrijfsarts is gezien, maakt niet dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (in strijd met de Wghb/cz), gelet op het oordeel van de bedrijfsarts op 5 december 2022 dat niet op een chronische ziekte wees. Voorts heeft werkgeefster zich steeds op het standpunt gesteld werknemer opnieuw in dienst te willen nemen als hij weer hersteld was. Dat wijst er volgens het hof niet op dat werkgeefster ervan uitging dat werknemer chronisch ziek was. Ten slotte heeft de ziekte van werknemer werkgeefster er niet van weerhouden hem alsnog een nieuw contract aan te bieden voor de periode van 1 januari 2023 tot 20 september 2023, omdat zij de formulering in de e-mail van 1 december 2022 ongelukkig achtte. Werknemer is daar om hem moverende redenen niet op ingegaan. In zoverre is van nadeel geen sprake. Dit alles betekent dat de aanzegging van 1 december 2022 niet in strijd met artikel 4 Wghb/cz heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft ook niet in strijd met artikel 7:611 BW gehandeld. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-12-2023

Zaaknummer: 2023 200.330.145