

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek werknemer tot toekenning billijke vergoeding. Niet is gebleken dat beëindiging dienstverband samenhangt met discriminatoire bejegeningen en niet is gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor werknemer arbeidsongeschikt is geworden en gebleven.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2019 bij Geestelijke Gezondheidszorg Westelijk Noord-Brabant (hierna ‘GGZ’) in dienst getreden als ervaringsdeskundige tegen een brutomaandsalaris van € 2.091. Een maand na indiensttreding is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Op 1 maart 2020 is werknemer volledig hersteld. Per 1 september 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer voor onbepaalde tijd voortgezet, waarna hij per 18 september 2020 opnieuw arbeidsongeschikt is geraakt. Werknemer heeft op 27 september 2022 een verzoekschrift ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna ‘het College’). Op 4 januari 2023 heeft GGZ een ontslagvergunning van het UWV verkregen, waarop de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2023 is opgezegd. Het College heeft op 26 april 2023 geoordeeld dat GGZ werknemer heeft gediscrimineerd, onder meer door hem een bepaaldetijdscontract (en niet, zoals in de vacature stond, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) aan te bieden nadat zij vernomen had dat werknemer een WIA-uitkering ontving en door zijn contract om die reden ook weer voor bepaalde tijd te verlengen (en niet direct voor onbepaalde tijd). Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 451.363 bruto, op grond van artikel 7:681 BW dan wel 7:682 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat de beëindiging van zijn dienstverband samenhangt met discriminatoire bejegeningen die hij heeft ondervonden tijdens de uitoefening van zijn dienstverband. Om deze reden was voortzetting van de arbeidsovereenkomst volgens werknemer niet meer mogelijk. Volgens het College heeft GGZ verboden onderscheid gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verlengen van de arbeidsovereenkomst, in de bejegening tijdens een gesprek met een senior HR-adviseur jegens werknemer en in een uitlating door een hoofdbehandelaar indirect gericht tegen werknemer. De vraag is echter of GGZ bij de beëindiging van het dienstverband verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Hierover heeft het College niet geoordeeld. GGZ heeft de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig, met de vereiste toestemming van het UWV, opgezegd. Niet

is gebleken dat GGZ de arbeidsovereenkomst op een andere grond, dan wel in strijd met de artikelen 7:646/7:648 of 7:649 BW of met enig ander verbod, heeft opgezegd. Om deze reden is het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW niet toewijsbaar. Volgens werknemer is GGZ subsidiair een billijke vergoeding verschuldigd wegens ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten (art. 7:682 lid 1 onder c BW), waardoor werknemer arbeidsongeschikt is geraakt dan wel is gebleven. Dat GGZ zich niet aan de Wet verbetering poortwachter en de adviezen van de bedrijfsarts heeft gehouden is echter naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De re-integratie inspanningen van GGZ zijn door het UWV als voldoende beoordeeld. In ieder geval heeft het UWV geen aanleiding gezien een loonsanctie op te leggen. Daarnaast blijkt niet uit de periodieke evaluaties van de bedrijfsarts dat werknemer door het handelen van GGZ arbeidsongeschikt is geworden. Pas in mei 2022 meldt de bedrijfsarts dat sprake is van een arbeidsconflict. Uit de overgelegde (medische) stukken kan niet worden geconcludeerd dat GGZ ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor werknemer arbeidsongeschikt is gebleven, laat staan dat die arbeidsongeschiktheid is toe te rekenen aan het (niet) handelen van GGZ. Ook op deze grond is het verzoek van werknemer niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8116

Zaaknummer: 10477975 \ AZ VERZ 23-20 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: J. van der Steenhoven en J.J. Bronsveld

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:682 BW, 7:669 BW, 7:646 BW, 7:648 BW en 7:649 BW