

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig einde dienstverband. Geen strijd met artikel 4 Wghb/cz.*Feiten*

In deze zaak speelt de vraag of een arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd of onrechtmatig is beëindigd vanwege schending van de zorgplicht van werkgever. Werknemer, groepslesmedewerker sinds januari 2023, stelt dat zijn werkgever hem geen vast contract heeft aangeboden vanwege zijn depressie, waarvan werkgever op de hoogte was. Hij beweert dat werkgever bijdroeg aan het verergeren van zijn depressie en een chronische suïcidale toestand veroorzaakte. Op grond hiervan vordert werknemer herstel van het dienstverband. Werkgever betwist de vordering van werknemer en voert aan dat de arbeidsovereenkomst op reguliere wijze van rechtswege is geëindigd, in overeenstemming met de wet- en regelgeving. Volgens werkgever was er geen sprake van een situatie zoals bedoeld in artikel 7:682 BW. Werkgever stelt dat hij niet wist dat werknemer een arbeidsbelemmering had of dat hij door ziekte of een gebrek werd beperkt in zijn werk, waaronder een mogelijke belemmering als gevolg van het Ehlers-Danlos-syndroom. Wat betreft de psychische klachten benadrukt werkgever dat deze geen invloed hadden op het functioneren van werknemer in zijn functie. Daarnaast stelt werkgever dat hij zorgvuldig met werknemer is omgegaan, ondanks diens soms problematische houding en handelwijze. Volgens werkgever heeft hij meerdere gesprekken met werknemer gevoerd en daarbij juist een bovengemiddelde invulling gegeven aan zijn zorgplicht. Werkgever voert aan dat de niet-verlenging van het contract hier los van staat en niet is ingegeven door enige beperking of ziekte van werknemer. De rechter moet beoordelen of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtmatig is en of de zorgplicht van werkgever naar behoren is nageleefd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst van werknemer rechtsgeldig van rechtswege is geëindigd en niet hoeft te worden hersteld. Werkgever heeft tijdig de beëindiging aangezegd en was vrij om de overeenkomst niet te verlengen.

Toetsing aan de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wghb/cz)

De kantonrechter overweegt dat een werkgever geen onderscheid mag maken op grond van een handicap of chronische ziekte bij het aangaan, verlengen of beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Hoewel werknemer stelt dat zijn depressie tot discriminatie heeft geleid, heeft hij niet aangetoond dat sprake is van een handicap of chronische ziekte zoals bedoeld in de wet. De definitie sluit aan bij de Europese richtlijn, waarin een chronische beperking moet worden bewezen als langdurig en belemmerend voor deelname aan het

beroepsleven.

Geen bewijs voor chronische depressie

De kantonrechter constateert dat werknemer geen medische stukken over heeft gelegd om aan te tonen dat zijn depressie chronisch is. Zelfs als dat wel het geval zou zijn, kan niet worden vastgesteld dat werkgever hiervan op de hoogte was. Bovendien is niet gebleken dat werkgever de depressie als reden heeft gebruikt om het contract niet te verlengen. Werkgever heeft juist betoogd dat de onrust veroorzaakt door de persoonlijke omstandigheden van werknemer binnen het bedrijf een rol speelde. De rechter concludeert dat werkgever niet in strijd met de Wghb/cz of artikel 7:611 BW heeft gehandeld. Het verzoek tot herstel van het dienstverband wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6967

Zaaknummer: 11382924

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: R.G.P. van Marle

Wetsartikelen: 7:667 BW