

RECHTSPRAAK

Werkgever maakt zich schuldig aan verboden onderscheid op grond van chronische ziekte, door arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werknemster met uitgezaaide borstkanker niet te verlengen vanwege ontbreken van dekking door verzuimverzekering. Billijke vergoeding € 23.000.

Feiten

Werkneemster en PCSpecialist B.V. hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten van 7 mei 2024 tot 7 december 2024. De functie van werknemster was Customer Returns Supervisor. Op 31 juli 2024 verneemt werknemster dat zij borstkanker met uitzaaiingen heeft. Zij brengt PCSpecialist daarvan op de hoogte. Vanaf 16 augustus 2024 meldt PCSpecialist werknemster volledig arbeidsongeschikt bij de arbodienst. Bij brief van 27 augustus 2024 deelt PCSpecialist werknemster mee dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd en op 6 december 2024 van rechtswege zal eindigen. Werkneemster confronteert haar manager met haar indruk dat het besluit de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is ingegeven door haar ziekte. De manager deelt haar in een e-mail van 21 november 2024 mee dat het besluit om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is ingegeven door het feit dat de verzuimverzekering geen dekking biedt voor de loonbetaling en verzuimbegeleiding na afloop van de arbeidsovereenkomst op 6 december 2024 en werknemster een uitkering krijgt van het UWV. De manager benadrukt verder dat PCSpecialist open staat voor een terugkeer van werknemster zodra zij volledig hersteld is. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat PCSpecialist zich schuldig heeft gemaakt aan een verboden onderscheid op grond van chronische ziekte en veroordeling van PCSpecialist tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat PCSpecialist een verboden onderscheid heeft gemaakt als bedoeld in de artikelen 1 en 4 aanhef en onder b van de Wgbh/cz door de arbeidsverhouding met werknemster niet voort te zetten. PCSpecialist was aanvankelijk (zeer) positief over het functioneren van werknemster, zo blijkt uit de overgelegde stukken. Pas nadat werknemster PCSpecialist op de hoogte bracht van haar diagnose, is PCSpecialist met kritiek gekomen. Deze kritiek bestaat uit een stroeve omgang met ondergeschikten als gevolg van een autoritaire stijl van leidinggeven. Dat PCSpecialist pas na het bekend worden met de diagnose deze kritiek naar voren heeft gebracht, terwijl hij tot dat moment ronduit positief was over het functioneren van werknemster, doet afbreuk aan de geloofwaardigheid van deze kritiek.

Bovendien staat op schrift dat de samenwerking met collega's uit het Verenigd Koninkrijk prima verloopt en de samenwerking met collega's in Nederland iets stroever is, wat toch iets anders is dan het ontbreken van draagvlak of dat het een grote chaos was. De verklaringen van drie collega's zijn ook onvoldoende om het gestelde slechte functioneren van werkneemster te onderbouwen. Bovendien heeft werkneemster de kritiek van deze collega's gedetailleerd weersproken. Dat de manager geen correct beeld zou hebben van het functioneren van werkneemster is niet te rijmen met het feit dat hij tijdens een gesprek op 19 december 2024 nog steeds positief was over het functioneren van werkneemster. Kortom, de kantonrechter is er in het geheel niet van overtuigd dat er sprake was van fundamentele kritiek op het functioneren van werkneemster, zodanig dat deze de reden was de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. De daadwerkelijke reden om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is gelegen in het ontbreken van dekking door de verzekering voor loonbetaling en verzuimbegeleiding na 6 december 2024. Dit geeft de manager onomwonden toe in zijn e-mail van 21 november 2024. Deze reden kan niet los worden gezien van de chronische ziekte van werkneemster; indien zij niet zou lijden aan deze ziekte, was dit immers geen probleem geweest en was de arbeidsovereenkomst verlengd. De kantonrechter kwalificeert het handelen van PCSpecialist – het niet voortzetten van de arbeidsverhouding – in strijd met artikel 4 onder b Wgbh/cz als ernstig verwijtbaar handelen. De door werkneemster verzochte verklaring voor recht wordt dan ook afgegeven en werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter acht een totale billijke vergoeding van € 23.000 bruto passend. De reden daarvoor is dat PCSpecialist een fundamenteel beginsel van sociaal recht heeft geschonden en dat hij uiteindelijk een tamelijk kille financiële afweging heeft gemaakt die feitelijk het gevolg is van de keuze van PCSpecialist om zich niet afdoende te verzekeren in geval van ziekte van een van zijn werknemers. Schrijnend is dat hij vervolgens ook nog eens disfunctioneren in de schoenen van werkneemster heeft proberen te schuiven. Aannemelijk is dat werkneemster hierdoor is geraakt en emotioneel hieronder heeft geleden en nog lijdt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5707

Zaaknummer: 11525955 \ AZ VERZ 25-11

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: C.G.W. de Graaf-Tolkamp en S. Punt

Wetsartikelen: Wgbh/cz en 7:673 lid 9 BW