

RECHTSPRAAK

Schoonmaker die één maand voor einde jaarcontract ziek uitviel, krijgt € 5.000 billijke vergoeding, omdat werkgeefster bij de niet-verlenging naar autisme-indicatie verwees en daarmee verboden onderscheid bij einde dienstverband wordt vermoed.*Feiten*

Werknemer is van 27 september 2024 tot 26 september 2025 bij werkgeefster in dienst geweest als schoonmaker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst was een loon van € 1.261 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld, overeengekomen voor een arbeidsomvang van 20 uur per week. Kort vóór het einde van het dienstverband, op 27 augustus 2025, heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 2 september 2025 heeft werkgeefster hem meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer stelde dat werkgeefster ernstig verwijtbaar had gehandeld rondom zijn verzuim en dat bij het niet voortzetten van het dienstverband sprake was van discriminatie. Hij wees daarbij op een e-mail van werkgeefster van 2 september 2025, waarin volgens hem werd verwezen naar zijn autisme-indicatie. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en toekenning van een billijke vergoeding van € 24.824 bruto op grond van artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Daarnaast verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding, een aanzegvergoeding wegens te late aanzegging, achterstallig loon op basis van de volgens hem werkelijke arbeidsomvang en nabetaling van loon over dagen die volgens hem ten onrechte als vakantiedagen waren aangemerkt. Werkgeefster betwist in elk geval de aanspraak op achterstallig loon wegens niet-uitbetaalde gewerkte uren, maar heeft de door werknemer gestelde resterende vakantie-uren niet betwist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster aan werknemer een billijke vergoeding van € 5.000 moet betalen. Hoewel een werkgever in beginsel vrij is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voort te zetten, wordt in dit geval vermoed dat de beslissing mede is ingegeven door verboden onderscheid in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Uit de e-mail van 2 september 2025 volgt dat werkgeefster bij de beslissing heeft gerefereerd aan de autisme-indicatie van werknemer. De kantonrechter stelt daarom vast dat bij de beëindiging sprake is geweest van discriminatie. Dat levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op en rechtvaardigt een billijke vergoeding.

Bij de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met alle

omstandigheden van het geval. Van belang zijn onder meer de relatief korte duur van het dienstverband, het uitgangspunt dat het dienstverband zonder het ernstig verwijtbaar handelen nog een jaar zou zijn voortgezet, de door werknemer gestelde inkomensschade en de aard van het verwijtbare handelen. Daarbij weegt de discriminatoire grondslag van de beëindiging verhogend mee. De gevorderde € 24.824 wordt echter niet volledig toegewezen. De kantonrechter acht € 5.000 passend. De afzonderlijke verklaring voor recht over ernstig verwijtbaar handelen wordt afgewezen wegens gebrek aan zelfstandig belang, omdat de billijke vergoeding al wordt toegekend.

Verder wijst de kantonrechter de transitievergoeding toe, omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster niet is verlengd. Het toegekende bedrag bedraagt € 453,96 bruto. Ook de aanzegvergoeding wordt toegewezen, omdat werkgeefster uiterlijk op 26 augustus 2025 had moeten aanzeggen, maar dit pas op 2 september 2025 heeft gedaan. De vertraging bedraagt zeven dagen, zodat de aanzegvergoeding wordt vastgesteld op € 285,33 bruto. De vordering wegens achterstallig loon wordt grotendeels afgewezen. Volgens werknemer werkte hij feitelijk gemiddeld 38 uur per week in plaats van de overeengekomen 20 uur, maar uit de overgelegde loonstroken blijkt weliswaar dat hij meer uren heeft gewerkt, niet dat die uren onbetaald zijn gebleven. Werknemer heeft onvoldoende concreet gemaakt welke uren over welke periode niet zijn betaald. Ook de gestelde loonvordering over ziekte-dagen wordt niet gevolgd, omdat uit de getoonde eindafrekening juist blijkt dat de ziekte-uren zijn uitbetaald. Wel wijst de kantonrechter € 1.394,87 bruto toe voor niet-genoten vakantie-uren, omdat werkgeefster de gestelde resterende vakantie-uren niet heeft betwist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12655

Zaaknummer: 11988261 VZ VERZ 25-7044

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.C. Kottelman en F.Th.E. Rietbergen

Wetsartikelen: 7:668 lid 3 BW, 7:668 BW en 7:673 BW