

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Jinso B.V.

***Werkgever valt een ernstig verwijt te maken van het ontstaan van discussie (als gevolg van het niet naleven van werkgeversverplichtingen) en de slechte werksfeer en daarmee het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Billijke vergoeding € 1000. Geen schadevergoeding ex artikel 7:611 BW.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 21 september 2015 bij Jinso in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd tot 21 april 2016. Op 3 maart 2016 zijn partijen overeengekomen het contract te verlengen tot 21 december 2016. Kort hierop heeft werkneemster zich een dag ziek gemeld. Op 31 maart 2016 hebben partijen met elkaar gesproken. Werkneemster heeft aangedrongen op haar recht om loon doorbetaald te krijgen tijdens ziekte, om een fulltimecontract te krijgen en om een pauze te mogen nemen gedurende haar diensttijd. Op 22 mei 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld met een burn-out. Jinso heeft de ziekmelding niet geaccepteerd. Op 30 mei 2016 heeft de arboarts geconstateerd dat sprake is van een arbeidsconflict. Bij brief van 27 oktober 2016 heeft Jinso werkneemster bericht dat de arbeidsovereenkomst per 21 december 2016 niet zal worden verlengd. Werkneemster verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding uit hoofde van artikel 7:673 lid 9 onderdeel b BW en een schadevergoeding wegens het handelen door Jinso in strijd met artikel 7:611 BW.

### *Oordeel*

#### *Ernstig verwijtbaar handelen werkgever*

Op basis van artikel 7:673 lid 9 onderdeel b BW kan de kantonrechter aan een werknemer een billijke vergoeding toekennen in het geval na een einde van rechtswege het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Werkneemster heeft zich terecht op het standpunt gesteld dat zij recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte. Dit is uiteindelijk pas in juni 2016 door Jinso erkend. Werkneemster heeft haar stelling dat zij bij de verlenging van de arbeidsovereenkomst recht had op een fulltimedienstverband niet toegelicht. Het feit dat werkneemster feitelijk fulltime heeft gewerkt vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst betekent niet dat eenzelfde aanbod bij de verlenging moet worden gedaan. Daarover kunnen partijen onderhandelen, zoals ze ook hebben gedaan. Werkneemster had recht op pauzes gedurende haar diensten.

Jinso heeft dit ook erkend en aangepast. Daarmee staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat de eisen die werkneemster stelde grotendeels gerechtvaardigd waren en dat de discussie die nog voor het ingaan van de verlengde arbeidsovereenkomst tussen partijen is ontstaan en ten grondslag heeft gelegen aan het in april 2016 bij Jinso ontstane voornemen om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen, te wijten is aan het feit dat Jinso de op haar als werkgever rustende verplichtingen niet eerbiedigde. Aldus valt Jinso een ernstig verwijt te maken van het ontstaan van de discussie en de slechte werksfeer en daarmee het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Derhalve is Jinso werkneemster een billijke vergoeding verschuldigd. De kantonrechter zal de billijke vergoeding, rekening houdend met de door werkneemster gevorderde hoogte en alle omstandigheden van het geval, vaststellen op een bedrag van € 1000 bruto.

*Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW afgewezen*

De kantonrechter stelt vast dat de schadevergoeding op basis van een schending van artikel 7:611 BW alleen betrekking kan hebben op omstandigheden die niet reeds hebben meegewogen bij het vaststellen van het recht op en de hoogte van de billijke vergoeding. Werkneemster heeft aangegeven dat zij zich gepest en geïntimideerd voelt onder andere doordat ze een spreekverbod kreeg, minder uren werd ingeroosterd en geen diensten meer mocht overnemen en dat zij meent dat zij ziek is geworden door de arbeidsomstandigheden. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet. Dat hier sprake is van pesten of ongelijke behandeling is niet gebleken. Het spreekverbod kreeg werkneemster omdat het de werksfeer niet ten goede kwam als zij haar eisen en haar frustraties daarover met de andere werknemers zou delen. De kantonrechter vermag niet in te zien dat dat in strijd is met goed werkgeverschap. De vordering tot schadevergoeding wegens slecht werkgeverschap wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-05-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2017:4397

**Zaaknummer:** 5828789 EA VERZ 17-250

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** A.M. Stam en D.A.H. Segbert

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 onderdeel b BW en 7:611 BW