

RECHTSPRAAK

werknemer/Haan h+m services B.V.

Opzegging een dag voor einde proeftijd, nadat werknemer een arbeidsongeval is overeengekomen en arbeidsongeschikt is geraakt, is geen verboden opzegging wegens chronische ziekte dan wel handicap of in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Met ingang van 5 april 2018 is werknemer bij Haan krachtens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (namelijk: tot 4 april 2019) in dienst getreden als onderhoudsmonteur. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Op 13 april 2018 is werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden een ongeval overkomen. Hij heeft (mogelijk blijvend) letsel opgelopen aan zijn linker middelvinger. Op 4 juni 2018 heeft de directeur van Haan telefonisch aan werknemer laten weten dat Haan de arbeidsovereenkomst met werknemer tijdens de proeftijd beëindigt. Dit is dezelfde dag per e-mail bevestigd. Werknemer is voornemens een procedure ex artikel 7:658 BW jegens Haan aanhangig te maken. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging.

Oordeel

Geen verboden onderscheid

Werknemer heeft aangevoerd dat er sprake is van een verboden opzegging wegens chronische ziekte dan wel handicap, nu in medisch opzicht duidelijk was geworden dat werknemer waarschijnlijk blijvende klachten aan het bedrijfsongeval op 13 april 2018 zal overhouden. Dit onderscheid bij opzegging is verboden op grond van artikel 4 sub b Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: WGBH/CZ). De kantonrechter is van oordeel dat het er inderdaad alle schijn van heeft dat Haan de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd nadat zij op 4 juni 2018 op de hoogte kwam van de chronische ziekte van werknemer. Dit leidt de kantonrechter af uit het WhatsApp-bericht van de directeur van Haan, waarin hij schrijft dat werknemer weer welkom bij Haan is *zodra hij hersteld is* en Haan weer vacatures heeft. Als daarbij ook nog in ogenschouw wordt genomen dat op de laatste dag vóór het verstrijken van de proeftijd de arbeidsovereenkomst door Haan is opgezegd, wekt deze gang van zaken het vermoeden dat sprake is van een verboden onderscheid wegens chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. Ingevolge artikel 10 van de WGBH/CZ ligt het op de weg van degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in die wet (werknemer), om in rechte feiten aan te voeren die dit

onderscheid kunnen doen vermoeden; de wederpartij (Haan) dient vervolgens dan te bewijzen dat niet in strijd met de WGBH/CZ is gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is Haan erin geslaagd te bewijzen dat van een verboden onderscheid géén sprake is: vaststaat dat Haan na herstel van werknemer bereid is om hem weer in dienst te nemen voor zover er vacatures bij Haan zijn. Dat aanbod is concreet en toereikend, zeker gelet op de plausibele toelichting die de directeur ter zitting heeft gegeven over de behoefte die zijn bedrijf heeft aan technisch goed geschoold personeel (waaronder ook werknemer moet worden geschaard; de beweerde 'administratieve tekortkomingen' van werknemer en beweerde 'nalatigheden' bij de melding van het ongeval zijn geenszins komen vast te staan, waarbij ook nog komt dat dit in ieder geval geen beletsel was voor Haan om werknemer een tweede kans te bieden).

Geen strijd met goed werkgeverschap

Ook wanneer alle feiten en omstandigheden tezamen worden bezien, leidt dat er niet toe dat er sprake is van een opzegging die in strijd is met de eisen van goed werkgeverschap. De Hoge Raad heeft meermaals bevestigd dat het juridisch niet relevant is dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd om een reden die geen verband houdt met het doel van de proeftijd. Het staat vast dat Haan werknemer niet direct de reden voor het ontslag heeft meegedeeld. Op grond van artikel 7:676 lid 2 BW geldt wel dat de werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave doet van de reden van opzegging. Niet betwist is dat werknemer om die reden heeft gevraagd. In het onderhavige geval moet worden vastgesteld dát die reden een dag later wel uit het WhatsApp-bericht van de directeur aan werknemer kan worden opgemaakt (en door werknemer ook zo is begrepen). De reden voor de opzegging is dus duidelijk geworden en hiervoor heeft de kantonrechter al geoordeeld dat bij die opzegging geen sprake is geweest van een schending van het discriminatieverbod. Volgt afwijzing van de verzoeken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:9190

Zaaknummer: 7119132 AZ VERZ 18-81

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: D.M.H. Rademakers en M.H.M. Murrer

Wetsartikelen: 4 sub b WGBH/CZ