

RECHTSPRAAK

Verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten met werkneemster niet verlengd. Verband tussen de gezondheidstoestand van werkneemster en de klachten omtrent haar re-integratie-inspanningen. Toekenning billijke vergoeding van € 20.625.*Feiten*

Werkneemster is van 14 augustus 2017 tot en met 31 juli 2019 in dienst geweest van een groeiende middelgrote zorginstelling. Achtereenvolgend zijn partijen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan. Enige tijd nadat partijen - op 2 oktober 2018 - de derde tijdelijke arbeidsovereenkomst (voor de periode van 14 november 2018 tot en met 31 juli 2019) hadden getekend, heeft werkneemster zich op 7 november 2018 ziekgemeld. Haar schildklier functioneerde niet naar behoren. Op 20 juni 2019 heeft werkgeefster aan werkneemster meegedeeld dat het per 31 juli 2019 aflopende contract niet zou worden verlengd. Als reden werd daarvoor genoemd dat zij 'niet goed functioneerde.' Hiervan zou pas zijn gebleken toen in december 2018 de zorg voor de cliënten van werkneemster aan collega's moest worden overgedragen. Werkneemster heeft gevraagd waarin zij zou zijn tekortgeschoten, maar werkgeefster wilde haar dat niet zeggen. Op 4 juli 2019 heeft werkneemster zich gewend tot het College voor de rechten van de mens (hierna: CRM). Bij zijn uitspraak heeft het CRM geoordeeld dat werkgeefster jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door per 1 augustus 2019 geen nieuwe arbeidsovereenkomst met haar aan te gaan. Werkneemster verzoekt onder meer om werkgeefster te veroordelen om een billijke vergoeding te betalen, bestaande uit een bedrag van € 78.805,20 bruto aan materiële schadevergoeding en € 5.000 netto aan immateriële schadevergoeding. Werkneemster legt aan haar verzoek ten grondslag dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar, vanwege haar handicap of chronische ziekte, per 1 augustus 2019 geen vast dienstverband aan te bieden.

Oordeel

Werkgeefster heeft, zowel in de procedure bij het CRM als in dit geding, twee onderscheiden gronden aangevoerd voor haar beslissing om na de drie eerdere arbeidsovereenkomsten per 1 augustus 2019 aan werkneemster geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden, te weten - kort gezegd - dat zij in haar re-integratieverplichtingen is tekort geschoten waardoor er niet kon worden vertrouwd op haar inzet en toewijding, alsmede dat na haar ziekmelding is gebleken van klachten over haar functioneren waardoor werd betwijfeld of zij als ambulant

begeleider voldeed. Waar het allereerst de klacht omtrent de re-integratie-inspanningen van werkneemster betreft, stelt de kantonrechter vast dat deze ziet op gedragingen of nalaten van werkneemster in december 2018, januari 2019 en in of omstreeks maart 2019, derhalve in de eerste maanden na haar uitval. Dat is de periode waarin zij op medicatie voor haar schildklierproblemen moest worden ingesteld en zij hierop slecht reageerde. De kantonrechter concludeert dan ook dat er een direct verband bestaat tussen de handicap of chronische ziekte van werkneemster en de klacht van werkgeefster over haar re-integratie-inspanningen. Dit betekent dat de beslissing van werkgeefster om per 1 augustus 2019 geen nieuwe arbeidsovereenkomst met werkneemster aan te gaan - mede - is gegrond op een verboden onderscheid naar handicap of chronische ziekte. Aan de zijde van werkgeefster volgt dat geen gereede twijfel aan het functioneren van werkneemster heeft kunnen bestaan, zodat moet worden geconcludeerd dat zij - zonder haar handicap of chronische ziekte - met ingang van 1 augustus 2019 in vaste dienst zou zijn genomen. Waar ook al is vastgesteld dat er een verband bestaat tussen de gezondheidstoestand van werkneemster en de klachten omtrent haar re-integratie-inspanningen, luidt de slotsom dat werkgeefster een verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt en werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat aan werkneemster een billijke vergoeding toekomt. Omdat werkgeefster een - naar aard en ernst - zwaarwegend verwijt treft, alsook omdat zij ervan doordrongen moet worden dat zij haar opstelling in vergelijkbare toekomstige gevallen zal dienen aan te passen en er redelijkerwijs niet volledig van mag profiteren dat werkneemster een uitkering ontvangt, bepaalt de kantonrechter de bedoelde materiële 'waarde' van de arbeidsovereenkomst op de helft van het laatstgenoten loon (inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering) van afgerond € 2.200 bruto per maand, vermenigvuldigd met 15 maanden, derhalve op € 16.500 bruto, te verhogen met een bedrag aan transitievergoeding van € 2.375 waarop werkneemster aanspraak had kunnen maken bij opzegging van de arbeidsovereenkomst nadat deze ruim drie jaren zou hebben geduurd. De immateriële schade wordt, gelet op de schending van genoemd fundamenteel recht om van discriminatie verschoond te blijven, billijkheidshalve gesteld op € 1.750 bruto. Daarmee komt de aan werkneemster toe te wijzen billijke vergoeding op € 20.625 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6055

Zaaknummer: 8140734 UE VERZ 19-323 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: L. Laken-Steehouwer en J.W. Stam

Wetsartikelen: 4 WGB h/cz en 6:106 BW