

RECHTSPRAAK

Discriminatoire ontslag. Werkgeefster heeft gehandeld in strijd met de bepalingen van de Wgbh/cz door de aangegane arbeidsovereenkomst met een met longkanker gediagnosticeerde werkneemster voor aanvang op te zeggen.*Feiten*

Werkneemster is op 30 maart 2022 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met DecoZorg B.V. (hierna: decoZorg) voor de duur van 1 jaar, ingaande 1 mei 2022. Werkneemster was voorheen in dienst bij Zuyderland Zorgcentra B.V. (hierna: Zuyderland) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanwege het aanvaarden van een nieuwe functie bij decoZorg heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst met Zuyderland op 31 maart 2022 opgezegd. Werkneemster heeft zich voorheen op 7 maart 2022 bij Zuyderland ziek gemeld. Na onderzoek is werkneemster op 12 april 2022 gediagnosticeerd met een agressieve vorm van longkanker. DecoZorg heeft bij brief van 28 april 2022 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Er is sprake van een proeftijdontslag. In de opzeggingsbrief van 28 april 2022 heeft DecoZorg het volgende vermeld: (...) “De huidige situatie staat ons helaas niet toe een andere beslissing te nemen”. Werkneemster verzoekt in deze procedure op grond van het bepaalde in artikel 7:681 lid 1 sub c BW tot veroordeling van DecoZorg tot betaling van een billijke vergoeding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat DecoZorg de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd vanwege haar handicap of chronische ziekte. Nadat werkneemster is geconfronteerd met de diagnose longkanker heeft haar echtgenoot meerdere malen telefonisch contact gehad met DecoZorg. In die contacten is telkens van de kant van DecoZorg aangegeven dat de ziekte van werkneemster de reden voor ontslag was. Volgens DecoZorg was de opzeggingsbrief van 28 april 2022 gebaseerd op een reorganisatie en de daaraan gekoppelde personeelsstop en had de opzegging niets te maken met de ziekte van werkneemster.

*Oordeel**Onrechtmatige en discriminatoire opzegging*

Vast staat dat nadat werkneemster op 12 april 2022 te horen heeft gekregen dat zij een agressieve vorm van longkanker heeft er van de kant van werkneemster, in de persoon van haar echtgenoot, op of omstreeks 13 april 2022 telefonisch contact is opgenomen met DecoZorg. In dat telefonisch contact is enkel de gezondheidssituatie van werkneemster aan de orde geweest. Ook in latere gesprekken is er volgens werkneemster alleen gesproken over de ziekte en wat dat zou betekenen voor de toekomstige arbeidsrelatie tussen partijen. DecoZorg

heeft in die gesprekken – daarbij vertegenwoordigd door HR-manager X – aan werkneemster duidelijk gemaakt dat gelet op haar medische situatie de arbeidsovereenkomst niet in stand kon blijven. Werkneemster heeft nadrukkelijk betwist dat tijdens die telefonische contacten noch anderszins de bedrijfseconomische positie van DecoZorg ter sprake is gekomen. In de opzeggingsbrief van 28 april 2022 geeft DecoZorg aan *dat de huidige situatie haar helaas niet toestaat een andere beslissing te nemen*. DecoZorg benoemt *die huidige* situatie verder niet. Naar eigen zeggen heeft directeur Y op 25 februari 2022 al signalen ontvangen dat er zware financiële problemen dreigden. Desondanks is er op 30 maart 2022 met werkneemster een arbeidsovereenkomst gesloten. Het had op de weg van DecoZorg gelegen om ervoor te zorgen dat bij haar HR-afdeling bekend zou worden dat een personeelsstop noodzakelijk was en dat er geen nieuwe arbeidsovereenkomsten meer konden worden aangegaan. De kantonrechter stelt vast dat DecoZorg haar stellingen met betrekking tot haar dramatisch slechte financiële positie en aan haar gelieerde bedrijfstakken op geen enkele wijze nader heeft onderbouwd. Ter zitting stelt de kantonrechter vast dat DecoZorg nog geen begin van bewijs van haar stellingen heeft bijgebracht. De kantonrechter legt het thans gedane bewijsaanbod dan ook naast zich neer. De kantonrechter is van oordeel dat uit het voorgaande niet anders kan worden geconcludeerd dat het door DecoZorg aan werkneemster gegeven ontslag onlosmakelijk verbonden is met de ziekte van werkneemster. DecoZorg heeft daarmee gehandeld in strijd met het bepaalde in artikel 4 juncto artikel 1 Wgbh/cz. Dat betekent dat er sprake is van een onrechtmatige en discriminatoire opzegging.

Billijke vergoeding

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het opzeggen in strijd met de daarvoor geldende regels de werkgever ernstig valt aan te rekenen, zodat in die zin sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Werkneemster kan dan ook op grond van het bepaalde in artikel 9 Wgbh/cz juncto artikel 7:681 lid 1 sub c BW aanspraak maken op een billijke vergoeding. Werkneemster heeft deze billijke vergoeding becijferd op een totaalbedrag van € 57.346,05, waarbij de transitievergoeding is inbegrepen. DecoZorg heeft deze berekening als zodanig niet weersproken. Werkneemster heeft echter bij haar berekening als uitgangspunt genomen dat de aanstelling voor bepaalde tijd na ommekomst van 1 jaar zeker verlengd zou worden. De kantonrechter deelt die mening niet. Het had DecoZorg immers geheel vrijgestaan om de arbeidsrelatie met werkneemster om haar moverende redenen na een jaar niet te continueren. Dat betekent dat aan werkneemster een billijke vergoeding zal worden toegekend waarbij wordt uitgegaan van continuering van het dienstverband gedurende 1 jaar. Dat brengt de kantonrechter op een afgerond bedrag van € 33.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:8265

Zaaknummer: 9958107\AZ22-62 25102022

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: R.A.J. van der Leeuw en R. Heiligers

Wetsartikelen: 1 Wgbh/cz, 4 Wgbh/cz en 7:681 BW