

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing op uitzendkracht nu arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht tijdens ziekte wordt aangezegd en niet opgezegd. Niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

Feiten

Halkers Groesbeek B.V. (hierna: Halkers) exploiteert een uitzendbureau en leent uitzendkrachten bij de inleners uit tegen betaling. Werknemer is op 16 augustus 2018 in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van betontimmerman. Op 22 februari 2022 komt werknemer met Halkers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, fase B/3 overeen voor de periode 21 maart 2022 tot en met 31 december 2022. Op 1 december 2022 is werknemer geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst fase B/3 niet zal worden verlengd omdat er op 5 december 2022 zal worden vastgesteld of werknemer ziek is. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU/NBBU cao van toepassing. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat Halkers de arbeidsovereenkomst met werknemer in strijd met artikel 7:681 lid 1 sub c BW en/of in strijd met de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) en/of in strijd met artikel 7:673 lid 9 BW heeft opgezegd, voor recht te verklaren dat Halkers in strijd heeft gehandeld met artikel 7:611 BW en Halkers te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 16.000 bruto. Volgens werknemer is sprake van directe discriminatie omdat Halkers zijn contract niet heeft verlengd omdat hij arbeidsongeschikt is. Vanaf mei 2022 is bij werknemer sprake van zware psychische klachten. Hiermee is volgens hem sprake van een handicap of chronische ziekte als bedoeld in artikel 4 Wgbh/cz. Volgens Halkers is het gebruikelijk dat een arbeidsovereenkomst zoals die van werknemer bij ziekte uitloopt en dat de betreffende werknemer na de einddatum van het contract dan uit dienst gaat.

Oordeel

Omdat geen sprake is van een opzegging maar van een aanzegging, is artikel 7:681 lid 1 sub c BW niet van toepassing. Ook voor wat betreft artikel 4 Wgbh/cz, in de praktijk ook wel toegepast als het opzegverbod wegens chronische ziekte, geldt dat er geen sprake is van een opzegging maar van een aanzegging. De verklaring voor recht dient daarom te worden afgewezen. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van Halkers voor arbeidsomstandigheden, terwijl evenmin aannemelijk is dat indien werknemer zijn re-integratieverplichtingen wel op juiste

wijze was nagekomen, hij eind december 2022 weer arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Een daadwerkelijk causaal verband tussen het handelen van Halkers en het eindigen van het dienstverband ontbreekt. Artikel 7:673 lid 9 BW vindt in dit geval daarom geen toepassing. Niet kan worden verklaard dat Halkers de oorzaak is van het niet voortzetten van de arbeidsrelatie, zoals artikel 7:673 lid 9 BW bepaalt. Bij het ontbreken van ernstig verwijtbaar handelen zijdens Halkers kan dan ook niet worden geconcludeerd dat Halkers in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. Gelet op hetgeen hiervoor is geoordeeld ontbreekt een grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:2853

Zaaknummer: 10364974 \ HA VERZ 23-9

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:673 lid 9 BW, 7:681 lid 1 sub c BW en 4 Wgbh/cz