

RECHTSPRAAK

Werkgeefster krijgt de opdracht te bewijzen dat de borstkanker van werknemster geen rol heeft gespeeld bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Volgens de kantonrechter lijdt werknemster aan een chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz.*Feiten*

Op 14 september 2020 is werknemster bij Toychamp XL B.V. (hierna: Toychamp) in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam in de functie van assistent-filiaalhoudster voor 36 uur per week. Partijen hebben meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met elkaar gesloten. De derde (en laatste) arbeidsovereenkomst liep van 1 januari 2022 tot en met 31 augustus 2023. In deze arbeidsovereenkomst is een aanzegging opgenomen. Op 11 juli 2022 is werknemster arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Werknemster lijdt aan een vorm van borstkanker met uitzaaiingen. In een gesprek tussen werknemster en de HR-manager op 31 augustus 2023 heeft de HR-manager aan werknemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. Dit is vervolgens schriftelijk bevestigd per e-mail. Per 1 september 2023 heeft het UWV werknemster een Ziektewetuitkering toegekend. Werknemster verzoekt onder meer de aanzegvergoeding, een billijke vergoeding of een schadevergoeding wegens schending van artikel 7:611 BW. Volgens werknemster heeft Toychamp de schriftelijke aanzegverplichting geschonden door pas op 31 augustus 2023 mondeling en schriftelijk aan werknemster mee te delen dat de arbeidsovereenkomst – ondanks eerdere toezeggingen – niet zal worden voortgezet. Aan de verzochte billijke vergoeding heeft werknemster onder meer ten grondslag gelegd dat werkgever bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst in strijd heeft gehandeld met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz).

*Oordeel**Aanzegvergoeding*

De kantonrechter zal de verzochte aanzegvergoeding afwijzen. Bij die beslissing is allereerst van belang dat de kantonrechter van oordeel is dat Toychamp bij het aangaan van de derde en laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de aanzegverplichting van artikel 7:668 BW heeft voldaan. Weliswaar stelt werknemster dat Toychamp daarna heeft toegezegd dat de arbeidsovereenkomst toch zou worden voortgezet, maar die stelling heeft werknemster naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd.

Billijke vergoeding/schadevergoeding

Uitgangspunt is dat het de werkgever vrij staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van de overeengekomen duur niet voort te zetten, maar dat is niet het geval als de werkgever de arbeidsovereenkomst niet verlengt vanwege een chronische ziekte of handicap van de werknemer. Een handicap en/of chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz moet conform rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Weliswaar herstelt werkneemster in dit geval mogelijk volledig, maar daarvan is nog geen sprake en dat is ook nog allerminst zeker. Bovendien zal werkneemster sowieso nog lange tijd onderworpen zijn aan extra controles. Daarom is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster lijdt aan een chronische ziekte en dat dit werkgever niet onbekend was. Ter motivering van dit oordeel verwijst de kantonrechter nog naar een vaste oordelenlijn van het College van de Rechten van de Mens. Tussen partijen staat vast dat werkneemster goed functioneerde en dat Toychamp en collega's ook geen probleem hadden met de persoon van werkneemster. Werkgever wil geen motivering geven voor het niet voortzetten van de arbeidsverhouding, maar heeft wel gezegd werkneemster weer in dienst te willen nemen na haar herstel. Er is volgens de kantonrechter gelet op het voorgaande een sterk vermoeden dat de chronische ziekte van werkneemster een rol heeft gespeeld bij het niet voortzetten van de arbeidsverhouding. Toychamp betwist echter dat zij een verboden onderscheid heeft gemaakt. Op grond van artikel 10 Wgbh/cz krijgt werkgever de opdracht te bewijzen dat de chronische ziekte geen rol heeft gespeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2334

Zaaknummer: 10774009 \ AZ VERZ 23-70 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.T.M. Zusterzeel, M.T.M. Zusterzeel en ZLM Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:673 BW, 1 Wgbh/cz, 4 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz