

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek werknemer (ervaringsdeskundige GGZ) tot toekenning billijke vergoeding. Niet is gebleken dat beëindiging dienstverband samenhangt met discriminatoire bejegening dan wel ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2019 bij Geestelijke Gezondheidszorg Westelijk Noord-Brabant (hierna ‘GGZ’) in dienst getreden als ervaringsdeskundige tegen een brutomaandsalaris van € 2.091. Een maand na indiensttreding is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Op 1 maart 2020 is werknemer volledig hersteld. Per 1 september 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer voor onbepaalde tijd voortgezet, waarna hij per 18 september 2020 opnieuw arbeidsongeschikt is geraakt. Werknemer heeft op 27 september 2022 een verzoekschrift ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna ‘het College’). Op 4 januari 2023 heeft GGZ een ontslagvergunning van het UWV verkregen, waarop de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2023 is opgezegd. Het College heeft op 26 april 2023 geoordeeld dat GGZ werknemer heeft gediscrimineerd, onder meer door hem een bepaaldetijdscontract (en niet, zoals in de vacature stond, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) aan te bieden nadat zij vernomen had dat werknemer een WIA-uitkering ontving en door zijn contract om die reden ook weer voor bepaalde tijd te verlengen (en niet direct voor onbepaalde tijd). Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 451.363 bruto, op grond van artikel 7:681 BW dan wel 7:682 BW. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte

Werknemer stelt dat verboden onderscheid bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (door hem een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden en niet voor onbepaalde tijd), bij het verlengen van de arbeidsovereenkomst (door hem aanvankelijk opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden en niet voor onbepaalde tijd) en door hem vernomen uitlatingen die verboden onderscheid opleveren – alles zoals het College heeft geoordeeld – het vermoeden rechtvaardigen dat GGZ eveneens bij het *beëindigen* van de arbeidsovereenkomst verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Het hof onderschrijft dit uitgangspunt niet. Het hof neemt hierbij in

aanmerking dat objectief is vast te stellen dat zich hier de situatie voordeed als omschreven in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Met de kantonrechter ziet het hof onvoldoende aanknopingspunten om de opzegging aan te merken als het gevolg van de gebeurtenissen die het College heeft gekwalificeerd als verboden onderscheid. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat de gebeurtenissen die het College als een verboden onderscheid heeft beoordeeld, dateren van geruime tijd vóór de opzegging. Voor zijn oordeel dat geen causaal verband kan worden aangenomen tussen die gebeurtenissen en de opzegging, acht het hof ook van belang dat nadien (na die gebeurtenissen) de re-integratie van start is gegaan en dat deze kennelijk voorspoedig verliep, zoals werknemer overigens ook zelf betoogt. Opmerking verdient in dit verband ook dat de bedrijfsarts in een probleemanalyse van 23 november 2020 heeft vermeld dat over de kwaliteit van de arbeidsverhouding geen bijzonderheden waren te melden en dat deze kon worden omschreven als goed.

Geen (plaats voor) schadevergoeding vanwege schending goed werkgeverschap

Werknemer beroept zich in hoger beroep op de aanvullende grondslag van artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 6:74 BW. Hij beroept zich op een schadevergoeding wegens slecht werkgeverschap. Kennelijk tracht werknemer met zijn aanvullende grondslag te ontkomen aan de beperkingen die in artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder c BW en 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW zijn gesteld aan de mogelijkheid tot toekenning van een billijke vergoeding. Deze beperkingen zijn nu juist uitvloeisel van de bedoeling van de wetgever. Het zou niet stroken met deze bedoeling als deze beperkingen kunnen worden ontweken door, kort gezegd, het instellen van een verzoek tot schadevergoeding als het onderhavige, dat bij nadere beschouwing geen andere grondslag heeft dan het bepaalde in de artikelen 7:681 lid 1 aanhef en onder c BW en 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW. Aangenomen moet daarom worden dat voor de beoordeling van de rechtsgevolgen van de onderhavige opzegging deze artikelen een uitputtende regeling bevatten.

Conclusie

Geen van de grieven slagen. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:654

Zaaknummer: 200.340.152/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.J. van Harten en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: J.J. Bronsveld en M. Schlimbach

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:682 BW en 10 WGBH/CZ