

Niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst vanwege endometriose is ernstig verwijtbaar en levert een billijke vergoeding op

Beschrijving

In principe mag een werkgever een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengen, maar voorzichtigheid is daarbij wel geboden. Onder omstandigheden kan het namelijk zo zijn dat het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst ernstig verwijtbaar kan zijn en de werkgever een billijke vergoeding verschuldigd is aan de werknemer.

De rechtbank Den Haag oordeelde in een uitspraak van 11 augustus 2026

[ECLI:NL:RBDHA:2026:23160](#) dat de Nederlandse staat ernstig verwijtbaar handelde door het tijdelijke contract van een werknemster met een chronische ziekte *vanwege* die ziekte niet te verlengen.

Daarbij is relevant dat de Staat heeft erkend dat werknemster goed functioneerde en dat het dienstverband alleen niet is verlengd, omdat zij zich een aantal keren heeft ziek gemeld. Er moet volgens de kantonrechter er dan ook vanuit worden gegaan dat als de ziekmeldingen niet hadden plaatsgevonden, het dienstverband van werknemster zou zijn verlengd en zou zijn omgezet in een vast dienstverband (net zoals drie van haar niet chronisch zieke collega's). Daarom bestaat volgens de kantonrechter het vermoeden dat de Staat heeft gehandeld in strijd met de Wgbh/cz door het dienstverband niet te verlengen.

Nu de Staat ook niet in 'staat' is gebleken dat niet in strijd met deze wet is gehandeld, komt de kantonrechter tot de conclusie dat als vaststaand moet worden aangenomen dat de Staat de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd en niet heeft voortgezet vanwege de chronische ziekte van de werknemster. Daarmee heeft de Staat in strijd gehandeld met artikel 4 Wgbh/cz. Handelen in strijd met het verbod van onderscheid van artikel 4 Wgbh/cz is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van de Staat in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW. De Staat schendt hierdoor volgens de kantonrechter in ernstige mate de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, mede gelet op het feit dat de norm van artikel 4 Wgbh/cz tot doel heeft om discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte krachtig te bestrijden en ziet op fundamentele rechten. Ook staat volgens de kantonrechter voldoende vast dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Staat de oorzaak is van het niet verlengen en niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Dat heeft tot gevolg dat de Staat een billijke vergoeding moet betalen. Volgens de kantonrechter zou het dienstverband nog een jaar geduurd hebben als de Staat niet ernstig verwijtbaar had gehandeld. Dat betekent niet dat de werknemster een jaarsalaris ontvangt als billijke vergoeding, want daar moet de door haar ontvangen Ziektewetuitkering vanaf worden getrokken. Onder aan de streep kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 4.325,28 netto (het inkomensverlies over 12 maanden).

Kortom: ook bij het niet-verlengen van een tijdelijk dienstverband dat van rechtswege eindigt dient een werkgever zorgvuldig (niet ernstig verwijtbaar) te handelen!

Categorie

1. Blogs

Tags

1. billijke vergoeding
2. chronische ziekte
3. ernstig verwijtbaar handelen
4. niet verlengen arbeidsovereenkomst
5. ontslag
6. ziekte

Datum aangemaakt

5 september 2026

Auteur

stheijtlager

default watermark