

RECHTSPRAAK

KFC Netherlands B.V./werknemer

Werkgever schakelt recherchebureau in naar aanleiding van klachten over restaurantmanager met een zeer langdurig dienstverband, in plaats van hem eerst om een reactie te vragen. Een en ander leidt tot ernstige psychische klachten bij werknemer. Ontbinding in het belang van werknemer met toekenning van transitie- en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 12 juli 1988 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van KFC. Laatstelijk vervulde hij de functie van Restaurant General Manager. In 2014 zijn drie shift leaders werkzaam bij KFC filiaal X in contact getreden met het management van het hoofdkantoor met klachten over het functioneren van werknemer. Dit is voor KFC aanleiding geweest om in september/oktober 2015 onderzoek in te doen stellen door Hoffmann Bedrijfsrecherche. In het kader daarvan is werknemer geobserveerd om te controleren of hij zich aan de werk- en roodstertijden hield. Op 7 november 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens een ontsteking in zijn kniegewricht. Op 24 november 2015 is werknemer met de bevindingen van Hoffmann geconfronteerd. KFC heeft werknemer vervolgens een verbetertraject aangeboden bij filiaal Y, waarbij is aangegeven dat een terugkeer naar filiaal X niet als een optie werd beschouwd. Werknemer heeft zich met psychische klachten tot zijn huisarts gewend, die hem heeft doorverwezen naar een psychiater. De psychiater heeft vermeld dat de genoemde gang van zaken heeft geleid tot een depressieve stoornis en een PTSS. De bedrijfsarts van KFC heeft haar op 13 juni 2016 bericht dat er nog steeds sprake is van forse psychische klachten en heeft aangekondigd dat werknemer zal worden opgenomen in een AWBZ-instelling met 24 urenverzorging. Werknemer is uiteindelijk meerdere weken opgenomen geweest. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Bij deskundigenoordeel van 3 maart 2017 heeft de deskundige geoordeeld dat KFC onvoldoende plausibel heeft gemaakt dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing op KFC filiaal X. Naar de opvatting van de deskundige is een halfjaar vertraging in de re-integratie opgetreden, hetgeen aan KFC verwijtbaar wordt geacht. Bij brief van 1 maart 2017 heeft de psycholoog van werknemer medegedeeld dat het herstel wordt doorkruist door voortdurende van de slechte arbeidsverhouding en dat gesprekken daarover en juridische procedures niet bijdragen aan herstel en daarom worden afgeraden. KFC verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een vergoeding van € 185.000 bruto (transactievergoeding en billijke vergoeding tezamen). Werknemer concludeert onder meer tot afwijzing van het verzoek, omdat er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat KFC jegens werknemer niet als goed werkgever heeft gehandeld. Na een langdurig dienstverband en een goede staat van dienst had het op de weg van KFC gelegen om de klachten van de shift leaders bespreekbaar te maken en werknemer gelegenheid te geven voor een reactie, in plaats van Hoffmann Bedrijfsrecherche in te schakelen. Het onderzoek van Hoffmann heeft blijkens het overgelegde rapport geen ernstige feiten aan het licht gebracht. Desniettemin heeft KFC daarin aanleiding gezien om werknemer voor het blok te zetten door hem tijdens zijn ziekte alleen een verbetertraject bij een andere vestiging 'aan te bieden' en hem niet meer toe te laten tot de vestiging waaraan hij jarenlang leiding had gegeven. Dit is ook snel en zonder overleg met werknemer in het bedrijf bekend gemaakt. Het is begrijpelijk dat deze gang van zaken diepe indruk heeft gemaakt op werknemer. Uit de stukken valt af te leiden dat hij er ernstige psychische klachten door heeft opgelopen, waarvan hij nog steeds niet geheel is hersteld. De kantonrechter is van oordeel dat hier sprake is van omstandigheden van dien aard dat het in het belang is van werknemer dat de arbeidsovereenkomst tot een einde komt, aangezien voortzetting van het dienstverband kennelijk aan volledig herstel in de weg staat. Op die grond (art. 7:671b lid 6 onderdeel b BW) en niet op grond van enig terecht verwijt aan het adres van werknemer zal de verzochte ontbinding derhalve worden toegewezen, ook al is er sprake van een opzegverbod (wegens ziekte). Aangezien het vorenstaande impliceert dat KFC ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding toewijsbaar. De kantonrechter acht het billijk om aan werknemer een totale vergoeding (inclusief transitievergoeding) toe te kennen van € 185.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:7799

Zaaknummer: 6106710 EA 17-594

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: S.M. Pieroelie en O. van Hellenberg Hubar

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:653 lid 4 BW, 7:671b lid 6 onderdeel b BW en 7:673 BW