

RECHTSPRAAK

BSA Schaderegeling B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Verzoek afgewezen door opzegverbod wegens ziekte. Afweging tussen opzegverbod wegens ziekte en reeds voldragen e- en/of g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 1997 in dienst bij BSA Schaderegeling B.V. (hierna: BSA). In de periode december 2014 tot in elk geval april 2016 heeft werknemer zich tegenover een ondergeschikte in zijn team, die 26 jaar jonger is dan hij, gedragen op een wijze die zij als seksueel intimiderend en ongepast heeft ervaren. Toen BSA volledig op de hoogte raakte van deze gang van zaken heeft haar directie het gedrag van werknemer als seksueel intimiderend en ongepast bestempeld. Op 28 augustus 2017 heeft het hele team, waaraan werknemer op dat moment leiding gaf, een gesprek aangevraagd met de directie van BSA. Dit gesprek heeft die dag ook plaatsgevonden. Meerdere teamleden hebben toen aangegeven klachten te hebben over het gedrag van werknemer. Nog diezelfde dag, 28 augustus 2017, heeft buiten het bedrijf van BSA een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directie van BSA en is aan werknemer meegedeeld dat hij met onmiddellijke ingang werd vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Bij e-mail van 28 augustus 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Inmiddels is bij werknemer de diagnose sarcoïdose gesteld. Ten tijde van de mondelinge behandeling van deze zaak waren partijen nog steeds aan het onderzoeken of re-integratie via het tweede spoor tot de mogelijkheden behoort. De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer dan wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Niet weersproken is dat er aan de zijde van werknemer sprake is van een reële ernstige ziekte. De diagnose sarcoïdose is gesteld. Daarom is niet aannemelijk geworden dat werknemer is 'gevlucht' in ziekte toen hij op 28 augustus 2017 door BSA werd geconfronteerd met de gebeurtenissen als hiervoor genoemd teneinde op die manier een mogelijke beëindiging van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te bemoeilijken. In de door werknemer overgelegde stukken met betrekking tot de symptomen waarmee sarcoïdose gepaard gaat staan ook vermeld vermoeidheid en een psychiatrisch beeld. Daarbij is een gevalsbeschrijving overgelegd van een patiënt met een manische psychose als eerste uiting van neurosarcoïdose. Werknemer heeft bij de mondelinge behandeling gemeld dat hij ook onder behandeling is bij

een psycholoog. Helemaal uit te sluiten is dus niet dat er tussen het gedrag van werknemer en zijn ziekte enig verband is. Duidelijk is dat het gedrag van werknemer niet door de beugel kan en dat herplaatsing van werknemer binnen een relatief klein bedrijf met 35 werknemers als BSA niet meer mogelijk is. De zogenoemde e- dan wel g-grond waren na 28 augustus 2017 in beginsel dan ook voldragen. De omstandigheden van dit geval kenmerken zich door het feit dat werknemer zich thans in zijn tweede ziektejaar bevindt en partijen onderzoeken of hij via het zogenoemde tweede spoor bij een andere werkgever herplaatst kan worden. Niet valt in te zien waarom BSA nu op de datum van het indienen van het verzoek tot ontbinding, te weten 28 september 2018, een zodanig zwaarwegend belang bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft dat niet meer gewacht kan worden totdat de arbeidsongeschiktheid van werknemer wegens ziekte ten minste twee jaar heeft geduurd. De beoordeling van de vraag of partijen over en weer voldoende doen en hebben gedaan om werknemer te re-integreren is daarbij in eerste instantie aan het oordeel van de kantonrechter onttrokken en kan pas aan de kantonrechter worden voorgelegd indien het UWV na twee jaar een ontslagvergunning weigert. Dan pas komt ook de vraag aan de orde of BSA in de omstandigheden van dit geval een transitievergoeding verschuldigd zal zijn. Nu is het oordeel dat in de omstandigheden van dit geval de ontslagbescherming van werknemer als zieke werknemer zwaarder weegt dan de belangen van BSA bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, al dan niet met de verplichting om werknemer bij ontbinding een transitievergoeding te betalen. Niet is uit te sluiten dat de situatie na 28 augustus 2019 anders komt te liggen. Het verzoek van BSA wordt dus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:15437

Zaaknummer: 7245253 RP VERZ 18-50530

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: C.I. van Gent, A.P.J. van Beurden en L. van der Vaart

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:669 lid 1 BW en 7:673 BW