

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Scheidsgerecht Gezondheidszorg verplicht werkgeefster het slapende dienstverband met een ernstig zieke werknemer op te zeggen onder toezegging van een transitievergoeding ten bedrage van € 144.659.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 april 1993 in dienst van werkgeefster als medisch specialist. Sinds 4 januari 2016 is werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. Werknemer is ernstig ziek en heeft geen duurzaam benutbare mogelijkheden. Aan werknemer is per 13 december 2018 een IVA-uitkering toegekend. Gesprekken tussen partijen met het oog op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben niet tot overeenstemming geleid. Werknemer verzoekt het Scheidsgerecht Gezondheidszorg werkgeefster te bevelen de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW.

Oordeel

Werknemer is thans bijna drie jaar arbeidsongeschikt. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster is daarmee inhoudsloos geworden. Het Scheidsgerecht Gezondheidszorg overweegt dat dit geval niet op zichzelf staat. Het is sinds de invoering van het nieuwe ontslagrecht een verschijnsel geworden dat werkgevers een arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid niet beëindigen om te voorkomen dat een verplichting tot betaling van de transitievergoeding ontstaat. Over de wenselijkheid en betamelijkheid daarvan is een maatschappelijk debat gaande. Reeds in 2015 zijn hierover Kamervragen gesteld. Inmiddels is tot stand gekomen de Wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Wet van 11 juli 2018, Stb. 2018, 234) (hierna: Wet compensatie transitievergoeding). Deze wet voorziet in een toevoeging aan afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW van een artikel 673e waarin wordt geregeld dat de werkgever die wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid door ontbinding, opzegging of met wederzijds goedvinden een transitievergoeding heeft betaald, daarvoor in beginsel volledig wordt gecompenseerd door het UWV vanuit het Werkloosheidsfonds. Deze wet geeft ook aanspraak op compensatie van transitievergoedingen die (sinds 2015) zijn betaald vóór de inwerkingtreding van de wet, mits het verzoek om compensatie binnen bepaalde tijd na inwerkingtreding wordt ingediend. In het licht hiervan moet worden aangenomen dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap onder omstandigheden verplicht kan zijn om tot beëindiging van de slapende arbeidsovereenkomst over te gaan en, zo hij die verplichting

niet nakomt, daartoe kan worden veroordeeld. Voor dat laatste bestaat in de bijzondere omstandigheden van dit geval grond. Werknemer is ernstig ziek. Het is aannemelijk dat hij nog maar kort te leven heeft, mogelijk slechts enkele maanden. Werkgeefster heeft geen enkel belang bij het laten voortduren van de arbeidsovereenkomst behalve het voorkomen dat zij een transitievergoeding moet betalen. Zo dit ooit een honorabel belang is geweest, is het dat thans in beginsel niet meer omdat aangenomen moet worden dat werkgeefster de transitievergoeding te zijner tijd volledig krijgt vergoed op grond van de Wet compensatie transitievergoeding. Werkgeefster heeft geen enkele goede reden kunnen aanvoeren waarom zij niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst over te gaan. Op grond van de overgelegde stukken is er wel grond voor de veronderstelling dat dit mede voortkomt uit een onderliggend arbeidsconflict tussen de partijen. Duidelijk is in ieder geval dat door stilzitten van werkgeefster de tijd op korte termijn zijn werk zal doen. Door de dood van werknemer eindigt de arbeidsovereenkomst en is geen transitievergoeding verschuldigd. Dat maakt omgekeerd dat werknemer een dringend spoedeisend belang heeft om nog voor zijn overlijden de arbeidsovereenkomst beëindigd te krijgen. Bij het voorgaande komt dan nog dat werknemer er ook een emotioneel belang bij heeft dat er in zijn laatste levensfase op korte termijn duidelijkheid komt over de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst met een werkgever voor wie hij nagenoeg zijn hele werkzame leven heeft gewerkt. Het Scheidsgerecht Gezondheidszorg oordeelt dat werkgeefster in dit geval op grond van goed werkgeverschap verplicht is om op korte termijn langs de weg van opzegging de arbeidsovereenkomst te beëindigen en wel zonder inachtneming van een opzegtermijn en onder toezegging van betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 144.659.

Instantie: Scheidsgerecht Gezondheidszorg

Datum uitspraak: 17-12-2018

ECLI:

Zaaknummer: