

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van werknemer die heeft gelogen over het hebben van een ernstige ziekte. Werkgever had namelijk moeten en kunnen weten dat er bij werknemer met langdurig dienstverband sprake was van psychische overbelasting (burn-out). Ontbinding niet mogelijk wegens opzegverbod.

Feiten

In deze zaak staat vast dat werknemer in de periode van oktober 2019 tot 10 november 2020 aan de bedrijfsarts, zijn leidinggevenden en zijn collega's heeft verteld dat hij een zeer ernstige vorm van kanker (alvleesklierkanker) had terwijl daarvan in werkelijkheid geen sprake was. Werkgever heeft, toen hij daar achter kwam, werknemer op 12 november 2020 om die reden op staande voet ontslagen. In deze procedure ligt de vraag voor of dat terecht was en zo nee, of dit dan een grond oplevert voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling van deze vragen heeft de kantonrechter van belang geacht wat de duur van (huidige) ziekte van werknemer is en of en zo ja, in hoeverre deze ziekte invloed heeft gehad op het door hem doen van onjuiste mededelingen over zijn ziekte. Daarom heeft de kantonrechter mevrouw X, psychiater bij WPEX, tot deskundige benoemd.

Oordeel

Ziekte werknemer en invloed hiervan op handelen werknemer

De kantonrechter neemt de conclusie van de deskundige dat ten tijde van het aanwenden van de ziekte bij werknemer geen sprake van een onderliggende psychiatrische stoornis over. Dat betekent echter niet dat de kantonrechter ook tot de conclusie komt dat werknemer ten tijde van de van het aanwenden van de ziekte niet ziek was. De deskundige vermeldt immers als conclusie dat er toen bij werknemer overbelastingklachten aanwezig waren door psychische overbelasting. De deskundige heeft bij de mondelinge behandeling toegelicht dat deze klachten in de volksmond wel worden aangeduid als 'burn-out' en dat deze klachten door de Wereldgezondheidsorganisatie worden erkend als ziekte. Gezien de mening van de deskundige en hetgeen uit de stukken volgt, is voldoende komen vast te staan dat werknemer vanaf eind 2018 leed onder psychische overbelasting (burn-out). De vraag is vervolgens of en in welke mate werknemer bij het liegen over zijn ernstige ziekte heeft gehandeld onder invloed van deze burn-out. Omdat ook voor de kantonrechter nog steeds niet duidelijk is geworden welke winst er voor werknemer te behalen viel door te liegen over een ziekte, leidt dit de kantonrechter tot de conclusie dat bij het voorwenden van zijn ernstige ziekte het psychisch overbelast zijn van werknemer een zekere rol heeft gespeeld, waardoor dit hem –

enigszins – verminderd kan worden toegerekend.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter komt tot het oordeel dat het – enigszins verminderd toerekenbaar – voorwenden van een ernstige ziekte geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. De werkgever had namelijk moeten en kunnen weten dat er bij werknemer sprake was van psychische overbelasting. Als dit voor hem al niet kenbaar was door de overdreven prikkelbare reacties van werknemer, had hij dit kunnen weten door nader onderzoek te doen toen uitkwam dat werknemer had gelogen. Werknemer had immers vijftien jaar lang goed gefunctioneerd en zich ingezet voor de organisatie. Dit, het afwijkende gedrag in de aanloop naar het ontslag op staande voet en het feit dat werknemer in zijn “ziekteperiode” nooit persoonlijk door de bedrijfsarts was gezien, had voor de werkgever aanleiding moeten zijn zich af te vragen wat er met werknemer aan de hand was en daarnaar – in overleg met hem – nader onderzoek te doen. De gemachtigde van werknemer heeft er in het gesprek met de werkgever van 12 november 2020 – dat voorafging aan het ontslag op staande voet – op gewezen dat werknemer medisch belast is, dat hij een periode achter de rug heeft waarin hij te maken heeft gehad met veel ziekte en overlijden in zijn omgeving en dat het niet goed zou om hals over kop een maatregel te nemen. De werkgever heeft echter geen nader onderzoek gedaan en werknemer diezelfde dag ontslagen. Als de werkgever wel nader onderzoek had gedaan, zou hij – zoals de kantonrechter nu – de conclusie hebben getrokken dat er bij werknemer sprake was van een burn-out en dat dit meespeelde in zijn gedrag. Onder die omstandigheden had dat voor hem geen dringende reden voor ontslag moeten opleveren. De kantonrechter zal het gegeven ontslag dus vernietigen. De kantonrechter kan in het midden laten of het gedrag van werknemer, hoewel dit geen dringende reden oplevert, wél een grond oplevert voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ziekte (burn-out) van werknemer levert een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW op.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:12262

Zaaknummer: 8961538 RP VERZ 21-50005 (eb)

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: R. Dhalganjansing en J.H. Buijn

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:677 BW en 7:678 BW