

RECHTSPRAAK

## werkneemster/ING Bank Personeel

***Werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap door instrumentele en confronterende aanpak bij mededeling herplaatsing en beoordeling ziekte, terwijl meer begripvolle reactie voor de hand had gelegen. Arbeidsconflict komt voor rekening werkgever.***

### *Feiten*

Werkneemster is sedert 1 juli 1999 in dienst van (de rechtsvoorgangster van) ING Bank Personeel. Bij brief van 20 oktober 2016 is werkneemster door ING Bank Personeel meegedeeld dat zij in het kader van een reorganisatie vanaf 1 november 2016 werkzaam is in een functie die is ingedeeld in een lagere functieschaal. Op 5 december 2016 heeft werkneemster bij de Werkzekerheidscommissie bezwaar gemaakt tegen haar nieuwe functie. Deze heeft het verzoek ongegrond verklaard. Op 27 februari 2017 is werkneemster uitgevallen met griep en spanningsklachten. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat sprake is van klachten gerelateerd aan de arbeidsrelatie. Op 13 april 2017 is de mediation beëindigd zonder resultaat. Op dezelfde dag heeft haar leidinggevende aan werkneemster laten weten dat de loonbetaling zou worden stopgezet indien de werkzaamheden niet zouden worden hervat. Werkneemster heeft hierop aangegeven hier niet toe in staat te zijn en heeft de werkzaamheden niet hervat. ING Bank Personeel heeft de loonbetaling stopgezet per 18 april 2017. Werkneemster heeft onder meer gevorderd om ING Bank Personeel te veroordelen om aan haar te voldoen het verschuldigde salaris met alle emolumenten vanaf het moment van de loonstop. Met betrekking tot de loonvordering beroept werkneemster zich op artikel 7:628 BW.

### *Oordeel*

Werkneemster heeft zich ter ondersteuning van de loonvordering beroepen op de verstoorde arbeidsverhoudingen die zijn ontstaan tussen haar en haar leidinggevende, waardoor van haar niet gevergd kan worden dat zij op zijn afdeling werkt. Uit hetgeen door werkneemster naar voren is gebracht is naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter zeer wel voorstelbaar dat werkneemster de benadering van haar leidinggevende als onveilig heeft ervaren. De wijze waarop werkneemster wordt geïnformeerd over haar nieuwe plek binnen ING Bank Personeel getuigt niet van zorgvuldig opereren en het is niet onbegrijpelijk dat werkneemster dit als bedreigend en nodeloos confronterend heeft ervaren. Vervolgens wordt ook in de beoordeling van de ziekte van werkneemster de instrumentele en confronterende aanpak gekozen, terwijl een minder directe aanpak meer voor de hand had gelegen. Ten slotte is in dit verband de

opschorting van het loon van werknemster wederom een instrumentele aanpak waar een begripvolle reactie te prefereren zou zijn geweest. Niet valt in te zien waarom ING Bank Personeel na het mislukken van de mediation er binnen twee uur voor kiest om een e-mail aan werknemster te sturen met daarbij de dreiging van een loonopschorting. Deze starre reactie moet als de spreekwoordelijke druppel worden beschouwd, die de toets van het goed werkgeverschap niet kan doorstaan. Hetgeen hiervoor is overwogen leidt ertoe dat de gevraagde voorziening tot betaling van het salaris toewijsbaar is.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2017:10350

**Zaaknummer:** 5929388 KK EXPL 17-444

**Rechters:** E. Pennink

**Advocaten:** Y.H. Dissel en M.J. Bas

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:611 BW