

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen door werkgever vanwege het eenzijdig en per direct werknemer uit zijn functie zetten.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden in de functie van In-house Manager bij Staffing-ESG B.V., een organisatie die zich toelegt op het adviseren, ondersteunen en begeleiden van bedrijven met betrekking tot de inzet van flexibele arbeid en het uitzenden van tijdelijk personeel. Op 20 januari 2022 heeft de CEO werknemer geïnformeerd dat hij per direct van zijn positie bij bedrijf X werd gehaald. Werknemer heeft zich daartegen verzet, onder meer per e-mail van 25 januari 2022. Op 27 januari 2022 heeft Staffing-ESG werknemer laten weten dat er feitelijk geen weg meer terug is en dat Staffing-ESG hem zou moeten ontslaan. Partijen hebben geprobeerd om overeenstemming te bereiken over de afwikkeling van het dienstverband, maar dat is niet gelukt. Werknemer heeft zijn werkzaamheden niet hervat. Op 24 maart 2022 heeft Staffing-ESG de loonbetaling aan werknemer stopgezet vanwege werkweigering. Werknemer verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding, een billijke vergoeding, het achterstallige loon en een bonus over 2021. Volgens werknemer is door toedoen van Staffing-ESG een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie ontstaan door hem uit het niets uit zijn functie te zetten. Staffing-ESG heeft geen enkele poging ondernomen om de arbeidsrelatie te herstellen en zij heeft de loondoorbetaling aan werknemer stopgezet. Deze handelswijze kwalificeert volgens werknemer als ernstig verwijtbaar handelen. Staffing-ESG heeft verzocht de ontbinding toe te wijzen en alle overige verzoeken van werknemer af te wijzen. Doordat de belangrijkste klant van Staffing-ESG niet tevreden was over de dienstverlening van werknemer, zag Staffing-ESG zich genoodzaakt werknemer van zijn positie te halen. De doorbetaling van het loon van werknemer is stopgezet, omdat werknemer weigerde werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe vanwege een dusdanige verstoring van de arbeidsrelatie. Werknemer is door Staffing-ESG niet in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Dat er signalen van ontevredenheid zijn, betekent nog niet dat werknemer voorbereid moest zijn op de vergaande maatregel die Staffing-ESG op 20 januari 2022 heeft genomen. Uit de beoordeling van werknemer is ook niet gebleken dat hij daarop bedacht moest zijn. Staffing-ESG heeft op geen enkele wijze er blijk van gegeven dat zij de belangen van werknemer heeft meegewogen in haar besluitvorming. Nadat werknemer het verzoek van Staffing-ESG om zijn werkzaamheden te hervatten heeft afgewezen, heeft

Staffing-ESG een maand gewacht met het geven van een reactie. De kantonrechter acht het dan ook voorstelbaar dat werknemer niet is ingegaan op het verzoek van Staffing-ESG om weer terug te keren in zijn werkzaamheden. Ook is nadien niet gebleken van een poging de arbeidsverhouding te herstellen alvorens werknemer werd gesommeerd aan het werk te gaan bij gebreke waarvan de salarisbetaling zou worden stopgezet. Hiermee heeft Staffing-ESG niet alleen wederom onjuist gehandeld, maar uiteindelijk ook onevenredig veel druk op werknemer uitgeoefend door het toepassen van een langdurige loonstop wegens werkweigering. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Staffing-ESG op deze wijze de arbeidsverhoudingen ernstig verstoord en was er geen weg meer terug. Van Staffing-ESG had als werkgeefster verwacht mogen worden dat zij in een dergelijke situatie anders had gehandeld en meer rekening had gehouden met de belangen van en de verhouding met werknemer. Door dat niet te doen heeft zij in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW waarvan haar een ernstig verwijt valt te maken. Volgens de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van Staffing-ESG. Aan werknemer worden onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 2.500 bruto, de loonvordering in de periode vanaf 24 maart 2022 tot 1 mei 2022, een bonus van € 2.000 bruto en tank- en belkosten toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6466

Zaaknummer: 9849720

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: E. Spijjer en C. Staudt

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671c BW