

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door werknemer onvoldoende ruimte en vertrouwen te geven om zijn werk op de oude standplaats te hervatten na daartoe door de kantonrechter in kort geding te zijn veroordeeld.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2002 bij Centric Netherlands B.V. (hierna: Centric) in dienst getreden. Laatstelijk was hij werkzaam in IJsselstein in de functie van managing director van Centric Staffing Services. In een gesprek op 17 juli 2019 heeft de bestuurder van Centric te kennen gegeven dat werknemer per direct was vrijgesteld van arbeid en dat zou worden aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd. Op 9 september 2019 heeft de kantonrechter de dag van behandeling van het door werknemer tegen Centric aangespannen – tot wedertewerkstelling strekkende – kort geding bepaald op 23 oktober 2019. Werknemer werd vervolgens door Centric verzocht op 10 oktober 2019 op het kantoor van Centric Holding in Gouda te verschijnen om daar voor 2020 een businessplan met bijbehorende begroting voor zijn unit op te stellen. Op 7 november 2019 heeft de kantonrechter in de kortgedingprocedure Centric geboden de op non-actiefstelling van werknemer als managing director van Centric Staffing Services op te heffen en werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Centric heeft dit niet toegestaan en verzocht werknemer zich te melden op het kantoor van Centric Holding in Gouda. Werknemer heeft te kennen gegeven dat hij niet in Gouda zal verschijnen. Om verdere escalatie te voorkomen zal hij ook niet trachten zijn werkzaamheden in IJsselstein te hervatten. Werknemer verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Centric.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek van werknemer komt op grond van artikel 7:671c BW voor toewijzing in aanmerking. Tijdens het gesprek op 17 juli 2019 lijkt Centric zich nauwelijks rekenschap te hebben gegeven van het feit dat werknemer voorafgaand aan dit gesprek meer dan 18 jaar bij Centric had gewerkt zonder dat hij in negatieve zin was aangesproken op zijn functioneren. Naar de kantonrechter heeft begrepen, werden onder meer vraagtekens gezet bij de loyaliteit van werknemer. Het unheimische gevoel dat Centric daarbij had, is zij eigenlijk niet meer kwijtgeraakt. Juist in dit licht gezien heeft het de kantonrechter enigszins verbaasd dat na de dagbepaling van het kort geding, Centric werknemer heeft uitgenodigd om zijn werkzaamheden weer te hervatten op het kantoor van Centric Holding in Gouda. Na het

kortgedingvonnis is werknemer opnieuw door Centric uitgenodigd om op het kantoor in Gouda zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer heeft zich steeds tegen een werkhervatting in Gouda verzet. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer dit op goede gronden kunnen doen. Tevens is door de kantonrechter in het kortgedingvonnis aangegeven dat naar zijn voorlopig oordeel Centric werknemer weer diende toe te laten tot al zijn taken en bevoegdheden en dat partijen vanuit die positie nader met elkaar in gesprek dienden te gaan. Centric heeft niet op juiste wijze uitvoering gegeven aan het kortgedingvonnis. Gelet op het voorgaande kan de kantonrechter niet anders concluderen dan dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Centric. Dit rechtvaardigt de toekenning van een billijke vergoeding. Gelet op alle omstandigheden van dit geval zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 200.000 bruto en de ontbindingsdatum bepalen op 1 juli 2020 met inachtneming van de opzegtermijn van vier maanden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:1671

Zaaknummer: 8171039 EJ VERZ 19-85956

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: P. de Boer en S.B. Bijkerk

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671c BW, 7:672 BW en 7:673 BW