

RECHTSPRAAK

werkneemster/VSL

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Eenzijdige functiewijziging. Handelen in strijd met goed werkgeverschap leidt tot C=2

Werkneemster (59 jaar) is in 1988 als administratief medewerker in dienst getreden van de rechtsvoorgangster van VSL. Op 18 januari 2008 is onderzoek gedaan naar de kerncompetenties van werkneemster. De conclusie van het onderzoek luidde dat werkneemster over voldoende potentieel beschikt om de functie van controller uit te oefenen. Zij is daarna aangesteld als holdingcontroller. Medio april 2010 heeft VSL een nieuwe financieel directeur aangesteld. Hij heeft werkneemster begin juni geconfronteerd met zijn oordeel dat zij tekortschoot in de invulling van haar functie van holdingcontroller. Hij heeft haar aangezegd dat zij voortaan tewerkgesteld zou worden als administrateur bij een vestiging van VSL te Born. Haar werd voorts aangezegd dat zij haar bedrijfsauto diende in te leveren. Werkneemster heeft zich hier niet mee kunnen verenigen. Zij is op 15 juni 2010 met burn-out verschijnselen uitgevallen. Werkneemster heeft geen gehoor gegeven aan de oproep om op 18 oktober 2010 haar werkzaamheden aan te vangen op de vestiging Born. Met ingang van 22 november 2010 heeft VSL de loonbetaling gestopt. Op 15 februari 2011 heeft de kantonrechter geoordeeld dat van werkneemster niet verwacht kon worden akkoord te gaan met de functiewijziging en is de loonvordering toegewezen. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat VSL werkneemster haar werkzaamheden als holdingcontroller op de gebruikelijke wijze dient te laten uitvoeren. Werkneemster heeft geconstateerd dat VSL geen invulling aan het vonnis heeft gegeven. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW overeengekomen. VSL heeft niet als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot de door haar eenzijdig doorgevoerde functiewijziging. Van de nieuwe leidinggevende heeft werkneemster geen enkele gelegenheid gekregen haar functioneren aan te passen aan zijn wensen. Er is geen verbeter- of coachtraject aangeboden. Van werkneemster hoefde niet verwacht te worden met de functiewijziging in te stemmen. Na het kort geding heeft werkneemster geen eerlijke kans gekregen haar functie weer te gaan vervullen. De arbeidsovereenkomst is zodanig verstoord, dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. De arbeidsovereenkomst zal dan ook ontbonden worden. Aangezien VSL in aanzienlijke mate in strijd met het goed werkgeverschap heeft gehandeld, zal de gevorderde vergoeding met C-factor 2 (€ 352.534) worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-06-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2011:BR2617

Zaaknummer: 752498

Rechters: J.P.M. van der Ham

Advocaten: E.J.H. Reitsma en R. van den Brink

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:613 BW en 7:611 BW