

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst na eenzijdige wijziging van functie door werkgever in verband met opgelegde sanctie Voedsel en Waren Autoriteit. Billijke vergoeding niet beperkt tot periode tussen opzegging en ontbinding

Werknemer (51 jaar) is met ingang van 10 januari 1977 in dienst van werkgever (een supermarktketen) getreden. Werknemer was rayonmanager, stuurde verschillende regiomanagers aan en was verantwoordelijk voor ruim vijftien filialen. In 2007 en 2008 heeft de Voedsel en Waren Autoriteit (hierna: 'VWA') controles uitgevoerd in meerdere filialen van werkgever, waarbij onder meer bij het filiaal te Bergen op Zoom overtredingen zijn geconstateerd, een filiaal waarvoor werknemer verantwoordelijk is. In 2009 heeft de VWA werkgevers filiaal te Bergen op Zoom opnieuw gecontroleerd en opnieuw overtredingen geconstateerd. Naar aanleiding daarvan heeft de VWA opnieuw boetes opgelegd en een zogenaamde 'Code Oranje' aan werkgever gegeven. Daaropvolgend heeft werkgever de filialen tussen de verschillende rayonmanagers herverdeeld. Werknemer heeft sindsdien nog maar tien filialen. De jaarlijkse bonus wordt afhankelijk gesteld van het al dan niet vervallen van de status 'Code Oranje'. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. Thans verzoekt werknemer voorwaardelijke ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie die aan werkgever is te wijten, te weten een ongerechtvaardigde eenzijdige wijziging (uitholling) van de functie en arbeidsvoorwaarden van werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld dient te worden dat niet in geschil is dat werkgever naar aanleiding van de door de VWA opgelegde sancties wijzigingen in de werkwijze binnen haar organisatie mocht doorvoeren. De noodzaak daartoe heeft werknemer niet betwist. Beoordeeld dient te worden of van werknemer mocht worden gevergd zich aan de door werkgever gewijzigde functie en arbeidsvoorwaarden te conformeren. In het algemeen dient een werknemer op redelijke voorstellen van zijn werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, zoals in dit geval de Code Oranje, positief in te gaan en mag hij dergelijke voorstellen alleen afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd, maar de werknemer mag redelijkerwijs opkomen voor wat hij als zijn rechten ziet. Aannemelijk is geworden dat werkgever de wijzigingen eenzijdig en dwingend heeft opgelegd zonder de mogelijke alternatieven te hebben onderzocht. Het had op haar weg gelegen om dat wel te doen, gelet op het lange dienstverband en vooral omdat voor haar kenbaar was dat werknemer zich gestraft en

gedegrademd voelde en daardoor zeer ontdaan was. Het ontstaan van die situatie ligt in de risicosfeer van werkgever; zij had er rekening mee behoren te houden dat de arbeidsrelatie door haar handelswijze verstoord zou raken. Vervolgens zijn de verhoudingen tussen partijen verhard. Aannemelijk is dat werknemer daarbij niet meer daadwerkelijk heeft opengestaan voor een oplossing en dat zijn houding, waaronder het aangeven helemaal geen contact meer met werkgever te willen en het inschakelen van een advocaat, hebben bijgedragen aan de escalatie. Nu werkgever gelet op de Code Oranje gegronde redenen had om de werkwijze in haar organisatie te wijzigen, had van werknemer mogen worden verwacht zich flexibeler op te stellen. Omdat de verstoring van de arbeidsrelatie evenwel mede aan de houding van werknemer is te wijten, zal, rekeninghoudend met de duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en het feit dat hij kan terugvallen op een WW-uitkering, naar billijkheid een vergoeding van € 197.000 worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-04-2011

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2011:BQ3914

Zaaknummer: 645582 AZ VERZ 11-32

Rechters: H.H. de Kroon

Advocaten: F.J.C.M. Kessels en M.O. de Bont

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW