

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Eenzijdige functiewijziging en salarisverlaging commercieel directeur, zonder dat disfunctioneren is komen vast te staan. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer met C=1,3

Werknemer is werkzaam als commercieel en algemeen directeur. Werkgever stelt dat sprake is van disfunctioneren en heeft een ontbindingsverzoek ingediend, dat later weer is ingetrokken. Werkgever werd namelijk geconfronteerd met een dienstverband uit 1994 bij een rechtsvoorganger, waardoor werknemer een dienstverband van negentien jaar bleek te hebben. Met ingang van januari 2013 is de functie van werknemer eenzijdig gewijzigd en is het salaris verlaagd. Thans verzoekt werknemer ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De vertrouwensbreuk is ontstaan door het door de werkgever ingediende ontbindingsverzoek en de eenzijdige wijziging van de functie en secundaire arbeidsvoorwaarden. De verslaglegging van het gestelde disfunctioneren ontbreekt en werknemer is geen verbetertraject aangeboden. Nu een eenzijdig wijzigingsbeding ontbreekt moet de eenzijdige wijziging van de functie en arbeidsvoorwaarden worden getoetst aan artikel 7:611 BW (Stoof/Mammoet, HR 11 juli 2008, AR 2008-0437). De wijziging van de functie heeft een substantiële inkomensachteruitgang en verslechtering van secundaire arbeidsvoorwaarden tot gevolg, zodat feitelijk sprake is van een degradatie. Nu het disfunctioneren niet is komen vast te staan, is de functie zonder grond eenzijdig gewijzigd. De onherstelbare vertrouwensbreuk vindt hoofdzakelijk zijn oorzaak in omstandigheden die voor rekening en risico van werkgever komen. Een vergoeding met C=1,3 (€ 358.000) is in dit geval billijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-03-2013

Zaaknummer: 1411024VZ VERZ 13-51