

## RECHTSPRAAK

***Laakbaar gedrag werkgeefster, door toezegging functie van vertegenwoordiger niet na te komen en werknemer vervolgens onaanvaardbaar onder druk te zetten akkoord te gaan met verslechtering van de arbeidsvoorwaarden resulteert in ontbinding met toekenning van billijke vergoeding van € 20.000 bruto (gelet op gedrag werkgeefster en opleiding en werkervaring werknemer).***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2015 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van vertegenwoordiger. Tijdens de inwerkperiode van ongeveer twee jaar zou werknemer de functie van bouwopzichter uitvoeren op en rond de bouwplaats en aanliggende grond, voordat hij daadwerkelijk de functie van vertegenwoordiger zou gaan uitvoeren. Uiteindelijk heeft werknemer deze functie gedurende vijf jaar bekleed. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Zij stelt dat zij lange tijd zeer te spreken is geweest over het functioneren van werknemer, maar dat daarin verandering is gekomen toen hij in juli 2020 heeft geweigerd een nieuwe arbeidsovereenkomst met een zusterbedrijf te tekenen. Door de opstelling van werknemer is de arbeidsrelatie volgens werkgeefster ernstig en duurzaam verstoord geraakt. Werknemer erkent dat dit conflict tussen partijen is ontstaan, maar volgens hem stond werkgeefster niet open voor zijn bezwaren tegen het nieuwe contract en heeft zij bewust aangestuurd op het einde van het dienstverband. Werknemer verzoekt, naast de transitievergoeding, aan hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 52.493,50 bruto.

*Oordeel*

Uit het dossier en ook op de zitting is gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen duurzaam en definitief verstoord is geraakt. Er is dan ook sprake van een redelijke grond voor ontbinding en herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 7.738,50 bruto. De kantonrechter is, op grond van de stukken en de mondelinge behandeling, voorts van oordeel dat werkgeefster bewust heeft aangestuurd op een verstoring van de arbeidsrelatie. Dit blijkt uit brief- en e-mailwisselingen tussen werknemer en werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer willen dwingen om akkoord te gaan met een nieuwe functie tegen verslechterde arbeidsvoorwaarden en de druk opgevoerd toen werknemer bleef weigeren. Er was vanuit werkgeefster geen bereidheid om een ander voorstel te doen en werknemer zou voortaan alleen nog worden ingezet als magazijnmedewerker. Zelfs de advocaat van werknemer wordt met grote woorden beschuldigd van onzin, leugens en gezeik.

Dat geeft geen pas. Hetzelfde geldt voor de hernieuwde opdracht aan werknemer om magazijnwerkzaamheden te gaan verrichten. Ook dat gaf geen pas. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer uit de gang van zaken terecht kunnen afleiden dat werkgeefster hem geen eerlijke kans heeft willen geven om de functie die hem al vijf jaar eerder was beloofd, de functie van vertegenwoordiger, ook feitelijk te gaan uitvoeren. Hij voelt zich gebruikt en afgedankt nadat hij niet meer nodig was als bouwopzichter. En die indruk heeft werkgeefster niet meer kunnen wegnemen. Werknemer had tevens goede redenen om niet akkoord te gaan met de nieuwe functie, inclusief de bijbehorende verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden. De conclusie is dan ook dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan als gevolg van laakbaar gedrag van werkgeefster. Dat gedrag kwalificeert als ernstig verwijtbaar, omdat werkgeefster haar toezegging dat werknemer de functie van vertegenwoordiger mocht gaan vervullen niet is nagekomen, hem onaanvaardbaar onder druk heeft gezet om akkoord te gaan met een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden en onvoldoende heeft gedaan om het vertrouwen te herstellen. De opstelling van werkgeefster is zelfs zo hard aangekomen, dat werknemer met klachten is uitgevallen en naar het oordeel van de bedrijfsarts niet kon reintegreren in zijn eigen werk. De kantonrechter neemt de stelling van werknemer over dat het dienstverband nog twee jaar had kunnen duren. Tot de zomer van 2020 had werknemer immers goed gefunctioneerd en hem was bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de functie van vertegenwoordiger toegezegd. Die functie is niet vervallen. Werknemer heeft zijn inkomensverlies begroot op € 52.493,50 (rekening houdend met zijn aanspraak op WW). Bij de begroting van de billijke vergoeding moet echter ook rekening worden gehouden met het feit dat werknemer wegens zijn opleiding en werkervaring en met de nodige scholing binnen afzienbare tijd wel weer elders een goede baan kan verwerven. Alles afwegende, ook de ernst van de gedragingen van de werkgever en het feit dat werknemer onder de druk is bezweken is, zal de kantonrechter de billijke vergoeding begroten op € 20.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 31-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:2052

**Zaaknummer:** 8939695 UE VERZ 20-395

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** J.W. Stam en V. Liemburg

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW