

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding omdat werknemer verwacht dat werkgeefster een functie voor hem creëert. De in de arbeidsovereenkomst afgesproken datum van indiensttreding wordt aangehouden bij berekening opzegtermijn en transitievergoeding, ondanks arbeidsverleden.***

*Feiten*

Werkgeefster is een internationaal offshorebedrijf. Werknemer is op 1 maart 2018 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van projectmanager op businessunit 1 tegen een brutomaandsalaris van laatstelijk € 6.434,15 bruto exclusief vakantietoeslag en dertiende maand. Daarvoor heeft hij vanaf juni 2011 tot zijn opzegging per 1 oktober 2017 als workmanager bij een rechtsvoorganger van werkgeefster gewerkt binnen businessunit 2. De arbeidsovereenkomst bepaalt dat 1 maart 2018 als indiensttredingsdatum wordt beschouwd en dat werknemer zich ertoe verbindt een tewerkstelling in het buitenland te aanvaarden als de werkzaamheden daarom vragen. Vanaf 1 juni 2018 is werknemer op en af arbeidsongeschikt. Uit arbeidsdeskundig onderzoek d.d. 9 mei 2023 volgt dat de bedongen arbeid van projectmanager niet passend is vanwege de onregelmatigheid en het werken in de nacht, maar de functie zou wel passend gemaakt kunnen worden. Werknemer heeft daarop aangegeven dat hij terug wil naar de functie workmanager op businessunit 2. Op 10 mei 2023 heeft werkgeefster laten weten dat de hersteldmelding niet wordt geaccepteerd gelet op voornoemd onderzoek en nodigt zij werknemer uit voor een gesprek op 11 mei 2023. Daar is besproken dat werknemer voor zijn functie naar het buitenland moet, dat werknemer dat niet wil en dat werknemer terug wil naar businessunit 2. Op 23 mei 2023 vindt een tweede gesprek plaats waarin is besproken dat ook voor de functie op businessunit 2 naar het buitenland moet worden gereisd en dat sprake is van een mismatch tussen partijen. Volgens werknemer kan hij echter met wat creativiteit en wilskracht wel worden ingezet binnen de firma. Op 5 juni 2023 is werknemer voor de keus gesteld om naar het buitenland te vertrekken of uit elkaar gaan. Werknemer wijst de vaststellingsovereenkomst af. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Duidelijk is dat tussen partijen een discussie bestaat over werken in het buitenland en onder welke voorwaarden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werknemer niet had mogen opdragen om binnen een paar dagen naar het buitenland te gaan voor een wekenlange periode. Werkgeefster wist immers dat werknemer in

die periode meerdere goedgekeurde verlofperiodes had. Ook had werkgeefster werknemer eerst moeten waarschuwen voor de gevolgen indien hij zou blijven weigeren om, anders dan onder haar voorwaarden, in het buitenland te werken. Niet gebleken is dat werkgeefster dat heeft gedaan. De ontbinding wegens wanprestatie wordt afgewezen. Wel wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Het valt op dat de gespreksverslagen steeds anders door werknemer worden geïnterpreteerd, geherformuleerd of aangepast. Hierdoor bestaat wrijving tussen partijen. Die verstoring is versterkt door het feit dat werknemer meermaals aangeeft niet tevreden te zijn over zijn functie en niet naar het buitenland wil. De houding van werknemer waarbij hij lijkt te verwachten dat werkgeefster voor hem een functie creëert die hem het meeste past – zonder rekening te houden met de belangen van werkgeefster – heeft tot een ernstige en duurzame verstoring geleid. Bij het bepalen van de opzegtermijn en de transitievergoeding wordt uitgegaan van de in de arbeidsovereenkomst afgesproken datum van indiensttreding, 1 maart 2018. Werknemer heeft geen recht op de billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 31-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:7611

**Zaaknummer:** 10603258 \ AZ VERZ 23-38

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** S. Wouters en L.P. Quist

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:672 BW en 7:673 BW