

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag Productgroep Manager Kerst tijdens de proeftijd wegens gebrek aan draagvlak bij leveranciers en eigen ondernemers geen misbruik van bevoegdheid.

Werkgever hanteert een op franchisebasis georganiseerde verkoopformule, gericht op de verkoop van tuinartikelen en artikelen op het gebied van recreatie, doe-het-zelf, vrijetijd en aanverwante producten. Werkgever is via een recruitmentbureau met werknemer in contact gekomen. Op of omstreeks 29 augustus 2012 is een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar aangegaan. Overeengekomen is dat werknemer de functie Productgroep Manager (Kerst) gaat uitoefenen. Voorts is een proeftijdbeding van één maand overeengekomen. Afgesproken is dat werknemer op 17 september 2012 zal beginnen. Op 7 september 2012 heeft werknemer een ondernemersbijeenkomst van werkgever bijgewoond en is hij aan de aanwezigen voorgesteld als de nieuwe Productgroep Manager Kerst. Van 8 tot 10 september 2012 vond een vakbeurs plaats waar leveranciers en ondernemers van werkgever aanwezig waren. Op 13 september 2012 heeft werkgever laten weten negatieve geluiden te hebben vernomen over werknemer. Deze berichten waren afkomstig van leveranciers, aandeelhouders van werkgever en voormalig collega's van werknemer. Op 20 september is werknemer met een beroep op de proeftijd ontslagen. Werknemer stelt dat sprake is van misbruik van omstandigheden, dan wel dat in strijd met het goed werkgeverschap is gehandeld door hem in de proeftijd te ontslaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling dat werkgever misbruik van bevoegdheid heeft gemaakt door werknemer niet in de gelegenheid te stellen aan te tonen dat hij geschikt was voor de functie, wordt verworpen. De vraag of de beëindigingsbevoegdheid is gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij is verleend, wordt namelijk uitgesloten door de aard van de bevoegdheid ex artikel 7:676 BW (HR 13 januari 1995, NJ 1995/430 (Codfried/ISS)). Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege het ontbreken van het benodigde draagvlak bij ondernemers en leveranciers. Blijkens de functieomschrijving behoren juist het communiceren met ondernemers en het onderhouden van relaties met leveranciers tot de taken van een productgroepmanager. Dat in strijd met het goed werkgeverschap is gehandeld, omdat werknemer via een recruiter en na een uitgebreid assessment is aangenomen, wordt niet gevolgd. De wijze waarop de arbeidsovereenkomst tot stand komt beperkt in beginsel de bevoegdheid van de werkgever om de werknemer in de proeftijd te ontslaan niet (Hof Amsterdam 2 mei 2008, AR 2008-0494). Het opgeven van een vast dienstverband en instemmen met een proeftijdbeding komt voor risico van werknemer.

Het belangrijkste bezwaar van werknemer richt zich tegen de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst al is opgezegd, vóórdat werknemer goed en wel begonnen was, althans enige werkzaamheden ter uitoefening van zijn functie had verricht. Dit brengt, gelet op de bewoordingen 'zolang die tijd niet is verstreken' in artikel 7:676 BW, geen misbruik van bevoegdheid of handelen in strijd met het goed werkgeverschap met zich. Werknemer heeft niet, althans onvoldoende gemotiveerd weersproken dat werkgever hem tijdens de sollicitatieprocedure nadrukkelijk heeft gevraagd naar zijn (goede) ervaringen met ondernemers en leveranciers. Werknemer heeft hierop positief geantwoord, althans geen melding gemaakt van enige problemen. Dit strookt niet met de verklaringen van werknemer ter zitting over zijn positie in de tuinmarktbranche. Werknemer gaf aan dat de branche klein is, dat er veel wordt gepraat en met modder wordt gegooid. Werknemer verklaarde bovendien dat hij op een bepaald moment leveranciers harder had aangepakt. Het proeftijdontslag is rechtsgeldig gegeven. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2013

Zaaknummer: 855633 UC EXPL 13-2549 HV/4061