

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek op de g-grond afgewezen. Sprake van een eenmalig incident. Van werkgever kan in redelijkheid worden verlangd om in het vervolg duidelijke instructies te geven en werknemer waar nodig te begeleiden en te ondersteunen bij het verbeteren van zijn taken.

Werknemer is vanaf 1 juni 2005 in dienst in de functie van hoofd administratie. Uit hoofde van zijn functie is werknemer onder meer verantwoordelijk voor het opstellen van liquidatieprognoses. Werknemer is in juni 2015 verzocht om in plaats van de gebruikelijke vierwekelijkse liquiditeitsprognose een liquiditeitsprognose per acht weken op te stellen. Werknemer heeft op 3 september 2015 een liquiditeitsprognose aangeleverd. Werknemer kreeg de opdracht om een nieuw liquiditeitsschema op te stellen, omdat getwijfeld werd aan de juistheid van de prognose. Werknemer heeft op 10 september 2015 een nieuw opgesteld overzicht laten zien. Naar aanleiding van dit overzicht heeft Y, een van de directieleden van werkgever, naar werknemer een e-mail gestuurd waarin hij aangeeft dat hij het werknemer zeer aanrekenet dat de cijfers zoveel afwijken van de op 3 september 2015 geproduceerde cijfers. Daarna heeft er nog diverse malen e-mailcorrespondentie plaatsgevonden tussen Y en werknemer. Werknemer is met ingang van 21 september 2015 op non-actief gesteld door Y, omdat Y geen vertrouwen meer heeft in een voortzetting van de samenwerking met werknemer. Op 7 oktober 2015 heeft, zonder succes, mediation plaatsgevonden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werkgever stelt daartoe dat werknemer tot twee keer toe onjuiste cijfers heeft aangeleverd en dat bij werkgever heeft geleid tot een ernstige vertrouwensbreuk en een ernstige verstoring in de arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Het door werkgever gemaakte verwijt is onvoldoende onderbouwd. Werknemer was voor het aanleveren van gegevens voor uitgaande facturen afhankelijk van de bedrijfsleider die ervoor zorgde dat de werkuitvoerders de gegevens op tijd aanleverden. Doordat de bedrijfsleider als gevolg van ziekte was weggevallen moesten de werkuitvoerders deze gegevens zelf rechtstreeks aanleveren. Dat gebeurde niet op tijd, waardoor werknemer niet wist in welke week de facturen uit konden. Door werknemer is aangevoerd dat hij geen cijfers verwerkt in een liquiditeitsbegroting waarvan niet vaststaat dat deze geboekt zijn, dan wel waarvan niet vaststaat dat bepaalde onderdelen van het werk

afgerond zijn en gefactureerd kunnen worden. Hieruit volgt dat werknemer een andere beleving van de door werkgever gegeven opdracht heeft dan werkgever. Dat werknemer een zekere voorzichtigheid betrachtte bij het opstellen van de liquiditeitsprognoses is gelet hierop - waar de aard en inhoud van de opdracht van werkgever niet vaststaat - niet aan hem te verwijten. Bovendien is sprake van een eenmalig incident. Uit de verslagen van de beoordelingsgesprekken blijkt niet dat werknemer meermaals is aangesproken op het aanleveren van onjuiste cijfers of prognoses. Van werkgever kan in redelijkheid worden verlangd om werknemer in het vervolg duidelijke instructies te geven, hem aan te spreken op onjuiste overzichten en hem waar nodig te begeleiden en ondersteunen bij het verbeteren van zijn taken. Niet is komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig ernstig en blijvend verstoord is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet kan worden gevergd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:554

Zaaknummer: 4577199

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: H.C.W. Geffroy en J.W. Koekebakker

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW