

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Geen g-grond bij verlies vertrouwen in hoofd administratie die ‘fouten’ maakt. Het niet tewerkstellen in oude functie na veroordeling in eerste aanleg, leidt evenmin tot ‘duurzaam en ernstig’ verstoorde arbeidsrelatie.

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 heeft het verzoek afgewezen. Na de beschikking van de kantonrechter heeft werknemer aanspraak gemaakt op tewerkstelling in zijn oorspronkelijke functie, eventueel na mediation. Werkgever heeft hem, zonder in te gaan op het mediationvoorstel, op 20 januari 2016 weer toegelaten, maar niet in zijn eigen functie. Zijn bevoegdheden zijn beperkt en zijn gebruikelijke werkzaamheden worden uitgevoerd door een derde die door werkgever op tijdelijke basis is aangetrokken. Over de terugkeer van werknemer op de werkvloer is niet door de directie gecommuniceerd. Werknemer is tewerkgesteld in een kleine ruimte waar eerder weleens een stagiair werd geplaatst en waar hij een klein beeldscherm heeft. Hij krijgt andere werkzaamheden toegewezen en beschikt niet meer over een e-mailaccount. Zijn oude e-mailaccount wordt gebruikt door zijn vervanger. In hoger beroep beklaagt werkgever zich erover dat het erop lijkt dat de kantonrechter de zaak eerder heeft beoordeeld op de d-grond dan op de g-grond. Werkgever

moet blind kunnen vertrouwen op haar financiële rechterhand nu de directie niet over financiële expertise beschikt.

Het hof oordeelt als volgt. De stellingen van werkgever in hoger beroep brengen het hof niet tot een ander oordeel dan dat van de kantonrechter. Het verwijt dat werknemer zomaar wat cijfers heeft ingevuld, hetgeen een ernstige aantijging is aan het adres van een hoofd administratie, is door werknemer gemotiveerd weersproken en vervolgens niet, althans onvoldoende door werkgever onderbouwd. Werkgever heeft het hof voorts niet duidelijk kunnen maken waarom zij werknemer op 11 september 2015 niet eerst in de gelegenheid heeft gesteld zijn cijfers nader mondeling of zo nodig schriftelijk toe te lichten alvorens zij de conclusie trok dat hij haar onjuist informeerde. Zelfs als werknemer na zijn toelichting in de ogen van werkgever te voorzichtig zou zijn geweest en daarmee in haar ogen niet op de juiste manier invulling had gegeven aan de verstrekte opdracht, dan nog is dat een incident dat geen ontbinding wegens een onherstelbare vertrouwensbreuk rechtvaardigt. Werkgever had, als goed werkgever, de situatie niet zo mogen laten escaleren als is gebeurd. Nu werknemer volhoudt dat hij in staat is zijn eigen functie op te pakken ondanks de bejegening die hem, ook na de uitspraak van de kantonrechter, ten deel is gevallen, is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:8765

Zaaknummer: 200.188.600

Rechters: M.E.L. Fikkers, I.A. Katz-Soeterboek en E.B. Knottnerus

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

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:683 BW