

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onzorgvuldig handelen van werkgever nadat een accountmanager op non-actief is gesteld vanwege disfunctioneren bij een partner van werkgever, leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2011 bij werkgever in dienst getreden, in de functie van commercieel medewerker/accountmanager. In een e-mailbericht van 7 oktober 2015 aan werkgever heeft de commercieel directeur van Reflex Systems, een belangrijke partner van werkgever, zijn onvrede geuit over het functioneren van werknemer. Vervolgens is er een verbetertraject opgestart. Op 7 juli 2016 heeft de commercieel directeur aan werkgever laten weten dat het verbetertraject tot geen enkel resultaat heeft geleid. Op 8 september 2016 is werknemer op non-actief gesteld. Op 13 september heeft werkgever aan haar relaties medegedeeld dat werknemer niet langer werkzaam is voor werkgever. In een e-mailbericht van 21 oktober 2016 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat werkgever het toch nog een keer wil proberen met werknemer, nu partijen geen overeenstemming kunnen bereiken over de beëindigingsvoorwaarden. Werknemer is niet meer aan het werk gegaan bij werkgever. De kantonrechter heeft ontbinding op de e-grond afgewezen, maar op de g-grond toegewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep. Werknemer stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Oordeel

De verhouding tussen partijen is op 8 september 2016 onder druk komen te staan nadat werknemer op die dag op non-actief is gesteld. Werkgever heeft dit direct aan zijn collega's bekendgemaakt en heeft een week later aan de klanten mededeling gedaan dat werknemer per direct wordt opgevolgd door Z. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over de voorwaarden waaronder tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kon worden gekomen, maar zijn daar niet uitgekomen. Daarop heeft werkgever werknemer verzocht weer aan het werk te gaan, maar, zo heeft werkgever ter zitting ook verklaard, tijdens het gesprek dat tussen werkgever en werknemer op 31 oktober 2016 is gevoerd, bleek dat voor werknemer geen concrete werkzaamheden voorhanden waren en dat over de wijze waarop werknemer in het bedrijf zou kunnen terugkeren en de communicatie daarover intern en extern, geen plan klaar lag. Daarop heeft werknemer geweigerd om weer aan de slag te gaan, omdat hij geen vertrouwen meer had in werkgever. Het hof is met werknemer van oordeel dat werkgever met de hiervoor geschetste handelwijze ná 8 september 2016 onzorgvuldig heeft gehandeld. Dit

onzorgvuldig handelen is weliswaar verwijtbaar maar levert, gezien in de context van de aanhoudende kritiek op het functioneren en het gedrag van werknemer en de urgentie voor het opnieuw voeren van een gesprek over beëindiging van het dienstverband, geen *ernstig* verwijtbaar handelen op. Het hof verwerpt het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:766

Zaaknummer: 200.218.929

Rechters: S.C.P. Giesen, P.L.R. Wefers Bettink en D.H. de Witte

Advocaten: J. Bosman en D.E. Burgers

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671c lid 2 sub b BW