

RECHTSPRAAK

Op non-actiefstelling manager blijft in stand bij ernstig verslechterde vertrouwensrelatie met leidinggevende.

Feiten

Werknemer is als manager bedrijfsvoering werkzaam bij GGZ Delfland en werkt in die functie wekelijks samen met zijn leidinggevende. Nadat werknemer verschillende ontwikkel- en coachingstrajecten heeft doorlopen, laat GGZ Delfland eind 2025 weten dat zijn functioneren onvoldoende is verbeterd en biedt zij hem een verbetertraject aan. Werknemer betwist dat hij onvoldoende functioneert. Een mediationtraject eindigt zonder oplossing en partijen spreken vervolgens over herplaatsing, waarbij GGZ Delfland werknemer in juli 2026 een andere functie aanbiedt. Daarnaast ontstaat een geschil over een e-mail waarnaar in het personeelsdossier van werknemer wordt verwezen. Werknemer start hierover een kort geding en betreft ook zijn leidinggevende persoonlijk in rechte. Ook neemt werknemer heimelijk een gesprek met zijn leidinggevende op en weigert hij de opname met GGZ Delfland te delen. Op 30 juli 2026 stelt GGZ Delfland werknemer wegens een ernstige vertrouwensbreuk op non-actief met behoud van salaris. Volgens GGZ Delfland belemmert deze vertrouwensbreuk de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer vordert wedertewerkstelling en stelt dat voor de op non-actiefstelling geen deugdelijke grond bestaat en GGZ Delfland daarmee in strijd handelt met goed werkgeverschap. GGZ Delfland verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij een werknemer in beginsel in staat stelt de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, tenzij een redelijke en voldoende zwaarwegende grond bestaat om hem daarvan uit te sluiten. Die grond is hier aanwezig. De verhouding tussen werknemer en GGZ Delfland, en in het bijzonder zijn leidinggevende, is ernstig onder druk komen te staan. Daarbij weegt mee dat werknemer het kort geding over de e-mail heeft voortgezet en zijn leidinggevende persoonlijk daarin heeft betrokken, terwijl GGZ Delfland de volgens haar bedoelde e-mail inmiddels had verstrekt en werknemer geen concreet aanknopingspunt gaf voor zijn stelling dat dit niet de juiste e-mail was. Ook heeft werknemer heimelijk een gesprek met zijn leidinggevende opgenomen en ondanks herhaalde verzoeken geweigerd de opname te delen. Gelet op deze gebeurtenissen en het feit dat werknemer als manager wekelijks met zijn leidinggevende moet samenwerken, kan van GGZ Delfland niet worden verlangd dat zij hem weer tot zijn functie toelaat. Daarbij weegt mee dat inmiddels een ontbindingsprocedure aanhangig is. De op non-actiefstelling is evenmin in strijd met de cao. GGZ Delfland heeft

voldoende duidelijk en tijdig kenbaar gemaakt dat zij de op non-actiefstelling na de eerste drie weken heeft verlengd en werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een verboden strafmaatregel. Het belang van GGZ Delfland bij handhaving van de op non-actiefstelling weegt daarom zwaarder dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling. De vordering wordt afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27535

Zaaknummer: C/09/707844 / KG ZA 26-713

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en G.J. Kessels

Wetsartikelen: 7:611 BW