

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Accountmanager die klantenafspraken niet goed bijhoudt en zich daarmee onttrekt aan controle door werkgeefster handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Hof wijzigt ontbindingsdatum, omdat kantonrechter ten onrechte geen rekening heeft gehouden met opzegtermijn.

Feiten

Werknemer is op 6 januari 2010 in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van medewerker verkoop buitendienst (accountmanager). Per brief van 26 juni 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft de opzegging vernietigd en de arbeidsovereenkomst ontbonden. Alle andere verzoeken heeft de kantonrechter afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer in de hoofdzaak primair herstel van de arbeidsovereenkomst. Subsidiair verzoekt hij onder meer om toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en het loon over de opzegtermijn. In het incident ex artikel 843a Rv heeft werknemer verzocht werkgeefster te bevelen tot het verstrekken van de volledige rittenregistratie zoals bijgehouden door middel van de zogenoemde Blackbox die in de leaseauto van werknemer is geplaatst. Werkgeefster voert aan dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen door werknemer. Zij heeft de agenda en bezoekverslagen van werknemer van 14 juni 2017 en de 4,5 maanden voorafgaand aan deze datum vergeleken met de rittenstaten en telefoonstaten van werknemer en op 15 dagen onregelmatigheden geconstateerd. Samengevat verwijt werkgeefster werknemer dat hij haar heeft misleid door stelselmatig geen juiste agenda bij te houden, gemaakte afspraken niet na te komen, privéactiviteiten onder werktijd te ontplooiën, bezoekverslagen op te maken van bezoeken die niet zijn afgelegd en regelmatig telefoongesprekken te voeren met en bezoeken af te leggen aan concurrenten.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij zijn agenda niet goed bijhield. Dit voert hij als een van de redenen aan voor de door werkgeefster geconstateerde discrepanties tussen de agenda, de bezoekverslagen en de rittenstaten en de telefoonnotities. Volgens hem kwam het regelmatig voor dat hij ad hoc bij klanten langsging en dat afspraken niet doorgingen of werden vervangen door telefonische contacten en paste hij zijn agenda niet altijd met terugwerkende kracht aan. Werknemer voert aan dat dit geen geheim was en andere medewerkers op

dezelfde wijze werkten. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster voldoende aangetoond dat van werknemer verwacht werd dat zijn agenda correct was ingevuld en was bijgewerkt. Dit volgt uit het door werkgeefster overgelegde functieprofiel en de door werkgeefster overgelegde e-mail van mevrouw Posthumus van 22 juli 2016. Werknemer heeft zich onttrokken aan de controle van zijn werkgeefster op een voor werkgeefster essentieel terrein: haar klanten. Daarmee heeft werknemer verwijtbaar gehandeld, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter heeft derhalve terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden op de grond vermeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW. Het hof is van oordeel dat de overige verwijten die werkgeefster werknemer maakt onvoldoende zijn onderbouwd of onvoldoende zijn komen vast te staan. Met name is niet komen vast te staan dat werknemer werkgeefster bewust heeft misleid door bezoekverslagen op te maken van bezoeken die niet zijn afgelegd. Voorts is onvoldoende komen vast te staan dat werknemer te weinig heeft gewerkt. Werkgeefster verwijt werknemer tevens dat hij telefoongesprekken met concurrenten heeft gevoerd en bezoeken bij concurrenten heeft afgelegd. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd dat dit privégesprekken betrof met twee bevriende oud-collega's. Daarmee is onvoldoende komen vast te staan dat werknemer verwijtbaar jegens werkgeefster heeft gehandeld en werkgeefster heeft op dit punt ook geen specifiek bewijs aangeboden. Het handelen van werknemer kan niet als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd. De kantonrechter heeft bij de bepaling van de ontbindingsdatum ten onrechte de opzegtermijn buiten beschouwing gelaten. Werkgeefster heeft niet betwist dat bij inachtneming van de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst ontbonden had moeten worden per 1 november 2017. Het hof is van oordeel dat de datum van ontbinding kan worden gewijzigd in een later tijdstip. Het hof verwijst naar de beschikking van dit hof van 28 januari 2016 (ECLI:NL:GHSHE:2016:246). Het hof zal derhalve de datum van ontbinding wijzigen in 1 november 2017 en het verzoek tot betaling van het loon over de maand oktober 2017 toewijzen. Ook het verzoek inzake de transitievergoeding wordt toegewezen. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek in het incident is deels onvoldoende onderbouwd en deels heeft werknemer er geen belang bij, zodat het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:1651

Zaaknummer: 200.229.688/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en M. Breur

Advocaten: R.H.G. Evers en P.E.M. de Langen-Loeffen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 8 BW en 843a Rv