

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Ontslag werknemer niet kennelijk onredelijk. Werknemer heeft onder meer verwijtbaar gehandeld door vrouwonvriendelijke opmerkingen te uiten in zijn functie van vertrouwenspersoon. Daarnaast is sprake van disfunctioneren. Werkgeefster heeft zich voldoende ingespannen om het functioneren van werknemer te verbeteren. Geen sprake van valse of voorgewende reden.***

### *Feiten*

Werknemer treedt op 1 oktober 2009 in dienst bij werkgeefster. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van officemanager en was hij de rechterhand van de directie. Werkgeefster vraagt en krijgt toestemming van het UWV om werknemer te ontslaan, waarna zij de arbeidsovereenkomst opzegt. De redenen hiervoor zijn onder meer verwijtbaar handelen en disfunctioneren van werknemer. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag kennelijk onredelijk is en wendt zich tot de kantonrechter. De kantonrechter wijst de vorderingen (o.a. verklaring voor recht dat het ontslag kennelijk onredelijk is en een vordering tot schadevergoeding) af. Werknemer gaat vervolgens in hoger beroep.

### *Oordeel*

#### *Verwijtbaar handelen*

Werknemer is van mening dat werkgeefster valse of voorgewende redenen aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Het hof is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door de waardeoverdracht van zijn pensioen, zonder dit en de gevolgen daarvan met werkgeefster te bespreken. Werknemer heeft voorts verwijtbaar gehandeld door privéfacturen op naam van werkgeefster te zetten, waardoor het vertrouwen van werkgeefster is geschaad. Bovendien heeft werknemer verwijtbaar gehandeld door zeer vrouwonvriendelijke opmerkingen te maken (bijv. 'het enige recht van de vrouw is het aanrecht'). Hoewel deze opmerkingen wellicht als een dolletje waren bedoeld, zijn zij werknemer zwaar aan te rekenen, nu hij een vertrouwensfunctie voor medewerkers vervulde bij werkgeefster. Van een valse of voorgewende reden met betrekking tot het verwijtbaar handelen van werknemer is niet gebleken.

#### *Disfunctioneren*

Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om zijn functioneren te verbeteren. Het hof verwerpt dit standpunt van werknemer. Werkgeefster heeft werknemer in een plan van aanpak voldoende kenbaar gemaakt welke verbetering van hem werd verwacht en zij heeft zich voldoende ingespannen zijn functioneren te verbeteren. Zo is onder meer een coach ingezet om het functioneren van werknemer te verbeteren. Deze coach heeft geconcludeerd dat werknemer grote steken laat vallen (o.a. foutieve berekeningen in facturen) en in het algemeen onvoldoende accuratesse toont. De bevindingen van de coach zijn uitvoerig met werknemer in een gesprek besproken. Daarin is tevens bepaald dat werknemers takenpakket zou worden beperkt tot financiële aangelegenheden (waarvoor werknemer in eerste instantie was aangenomen en waar zijn core capaciteiten zouden moeten liggen). Echter, op verschillende data na dit gesprek maakt werknemer wederom grote fouten: hij geeft bijvoorbeeld verkeerde omzetcijfers op en is vergeten een werknemer af te melden bij de pensioenverzekeraar. Het hof is van oordeel dat werkgeefster, nu zij werknemer ook geruime tijd heeft gegeven om zijn functioneren te verbeteren, niet kan worden verweten dat zij zich onvoldoende heeft ingespannen het functioneren van werknemer te verbeteren. Het standpunt van werknemer dat de directrice van werkgeefster zich positief over werknemer zou hebben uitgelaten op Facebook wordt door het hof verworpen. Van een valse of voorgewende reden is daarom geen sprake.

#### *Gevolgencriterium*

Werknemer heeft niet onderbouwd dat de aan de opzegging ten grondslag gelegde redenen vals of voorgewend zijn. De kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat de opzegging in de risicosfeer van werknemer ligt. Niet kan worden geoordeeld dat de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging. Hieraan doet niet af dat werknemer op een leeftijd was waarbij het vinden van een nieuwe werkkring bijzonder moeilijk was.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 24-04-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:1738

**Zaaknummer:** 200.195.982/01

**Rechters:** A.J. Henzen, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en D.W. Giltay Veth

**Advocaten:** F.H.I. Hundscheid en J.L. Coenegracht

**Wetsartikelen:** 7:681 BW (oud)