

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet managing director wegens vermeend creatief boekhouden. Geen enkel verwijt komt in hoger beroep vast te staan. Billijke vergoeding toegekend van ruim € 60.000.

Feiten

Werknemer is als managing director werkzaam bij werkgeefster. Na een interne audit en een gesprek wordt hij op non-actief gesteld vanwege enkele (boekhoudkundige) verwijten. Werkgeefster stuurt een nieuwsbericht naar alle collega's met de boodschap dat werknemer de onderneming zal verlaten. Vervolgens dient zij een ontbindingsverzoek in, maar trekt dat vervolgens in. Kort daarna volgt een gesprek tussen de gemachtigden van partijen en ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet (de redenen, die volgens werkgeefster zowel afzonderlijk als in hun geheel een dringende reden vormen, worden weergegeven als de kopjes *Ontslaggrond [X]* onder *Oordeel*). Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag, maar de kantonrechter wijst dat verzoek af. Werknemer gaat in hoger beroep.

Oordeel

Processueel

Het hof wijst de verzoeken tot vernietiging en tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (ingediend door werkgeefster) af. In een geval als het onderhavige kan het hof ofwel de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen ofwel een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen.

Onverwijldheid

Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven omdat werkgeefster gedurende de interne audit al van de vermeende redenen voor het ontslag op staande voet op de hoogte was en het gesprek veel later (ongeveer vier maanden) volgde. Het hof oordeelt dat nader onderzoek heeft plaatsgevonden nadat klachten over werknemer waren ontvangen. Dit onderzoek heeft ongeveer een maand geduurd; geen onevenredig lange tijd. Werkgeefster is vervolgens vrijwel onmiddellijk overgegaan tot het ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is daarmee onverwijld gegeven.

Ontslaggrond 1: declaratiegedrag van werknemer

Werkgeefster stelt dat werknemer ongeoorloofd allerlei privéonkosten heeft gedeclareerd. Het

hof stelt voorop dat het aan werkgeefster is om het declaratiegedrag te stellen en, bij gemotiveerde betwisting, te bewijzen. Werkgeefster heeft een stapel bonnen in geding gebracht die uit privéuitgaven zouden bestaan (bijv. restaurants). Werknemer heeft hier onder meer tegenin gebracht dat hij de etentjes heeft gehad met potentiële nieuwe werknemers, omdat die bonnen afkomstig waren uit de periode waarin werknemer recruitmentwerkzaamheden verrichtte. Werkgeefster heeft geen verweren gevoerd die deze en andere stellingen ontzenuwen. Indien sprake zou zijn van onzorgvuldig declareren, wat werkgeefster mondeling aanvoert, is dat voor de beoordeling of er een dringende reden aan het ontslag ten grondslag is gelegd niet relevant. Het gaat immers om de verwijten die werkgeefster aan werknemer als dringende redenen heeft geformuleerd. Daartoe behoorde het declareren van privéuitgaven en niet het mogelijk onzorgvuldig declareren.

Ontslaggrond 2: overfactureren uren

Werkgeefster verwijt werknemer dat hij ten onrechte te veel uren factureerde bij klanten. Werknemer stelt daarentegen dat het factureren van meer uren dan de begroting gebruikelijke praktijk is en een verrekening behelst tussen begrote en daadwerkelijk gemaakte uren. Een getuige bevestigt dit. Werkgeefster slaagt niet in het verweer. Het hof merkt ten overvloede op dat de klanten duidelijk konden zien hoeveel uren gefactureerd waren, zodat werknemer transparant is geweest over zijn declaratiebasis.

Ontslaggrond 3: het opzeggen van onderhoudscontracten

Werkgeefster verwijt werknemer verder dat klanten onderhoudscontracten hadden opgezegd omdat zij door kunstgrepen zouden zijn misleid. Het hof stelt vast dat een en ander bij werkgeefster gangbaar was binnen de bedrijfscultuur. Hoewel het hof prijst dat werkgeefster daar een einde aan wil maken, rechtvaardigt dat niet het ontslag van werknemer. Bij deze beoordeling neemt het hof de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee. Hij was ten tijde van het gegeven ontslag bijna 59 jaar oud en bijna 37 jaar in dienst. Bovendien was hij managing director. Onbetwist heeft hij gesteld dat hij gedurende zijn gehele dienstverband nooit één klacht of waarschuwing van werkgeefster heeft gekregen. Hij kreeg louter positieve beoordelingen en complimenten. Het ontslag heeft voor hem daarbij aanzienlijke financiële gevolgen gehad.

Ontslaggrond 4: het aannemen van cashbetalingen

Werkgeefster verwijt werknemer ten slotte dat hij cashbetalingen zou hebben aangenomen, waarop geen belastingen en sociale premies zijn ingehouden. Ook dit verwijt wordt ontkracht door een getuige.

Samenvatting en vergoedingen

Concluderend: geen van de verwijten zijn in rechte vast komen te staan. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet ten onrechte niet vernietigd. Het hof wijst het verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding daarom toe. Tevens

kent het een billijke vergoeding van € 62.259,26 toe, waarbij het rekening houdt met de tijd die werknemer tot aan zijn pensioen had moeten werken en de onwaarschijnlijkheid dat het dienstverband zou voortduren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:3842

Zaaknummer: 200.238.010_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, H.E. HAE Uniken Venema en A.J. van de Rakt

Advocaten: J. de Wit en B.D. Nollen

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW