

RECHTSPRAAK

Gelet op de positie van werknemer als Finance Manager heeft werkgever terecht gegronde redenen gehad dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleuze handelingen en/of verduistering waarop werkgever werknemer op staande voet heeft mogen ontslaan.*Feiten*

Werkgever is een financiële holding en maakt onderdeel uit van de groep Petrofac ondernemingen. Werknemer is op 14 april 2014 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van Finance Manager. Per 23 juli 2012 heeft werknemer twee eenmanszaken, bedrijf X en bedrijf Y. Nadien heeft werknemer werkgever in kennis gesteld van de naamswijziging van bedrijf X in die van bedrijf Y per 1 april 2017. Op 1 januari 2016 is een opdrachtbevestiging door werknemer en, namens werkgever, door de Managing Director ondertekend. Voorts is uit onderzoek van werkgever naar voren gekomen dat vanaf 21 oktober 2015 vanaf een bankrekening van werkgever betalingen zijn gedaan aan een bankrekening van bedrijf X. Tevens is naar voren gekomen dat in de periode van 25 april 2017 tot en met 15 maart 2019 voor een totaalbedrag van € 137.095,64 betalingen zijn gedaan van een bankrekening van werkgever aan een bankrekening van bedrijf Y. Tijdens een gesprek op 27 mei 2019 heeft werknemer werkgever laten weten dat bedrijf Y bepaalde diensten had verricht voor werkgever waarvoor bedragen in rekening zijn gebracht. Tijdens dat gesprek heeft werknemer de opdrachtbevestiging laten zien aan de werkgever en vier nota's van bedrijf X overgelegd. Bij e-mail van 29 mei 2019 heeft de (inmiddels voormalig) Managing Director gesteld dat zijn handtekening daarop is vervalst. Op 4 juni 2019 is de werknemer door de werkgever op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Ter rechtvaardiging van de betalingen aan zijn eenmanszaken heeft werknemer naar voren gebracht dat hij in opdracht en met toestemming van de toenmalige Managing Director werkzaamheden heeft verricht vanuit zijn eenmanszaken. Deze stelling vindt echter geen steun in de stukken. De Managing Director heeft immers in zijn verklaring een vermeende toestemming tegengesproken en erop gewezen dat er weliswaar vast wel eens hulp aan elkaar is gevraagd, maar dat formele vragen/opdrachten nooit door de Managing Director alleen gedaan konden worden. Pas tijdens het gesprek met werknemer in mei 2019 heeft werknemer een opdrachtbevestiging van januari 2016 getoond met daarop een handtekening van de

Managing Director. De Managing Director heeft echter stellig betwist dat dit zijn handtekening is en hij wijst erop dat zijn handtekening bestaat uit een E met een cirkel eromheen. Ter zitting zijn handtekeningen van de Managing Director op officiële documenten (zoals die op zijn ID-kaart en op de arbeidsovereenkomst met de werknemer) vergeleken met die van de handtekening op de opdrachtbevestiging van januari 2016. De kantonrechter is van oordeel dat met het blote oog duidelijk waarneembaar is dat de handtekening op de officiële documenten uit een duidelijke E met cirkel bestaat en dat de handtekening op de opdrachtbevestiging van januari 2016 hiervan afwijkt. Daar komt bij dat werknemer al in oktober 2015 met zijn werkzaamheden vanuit bedrijf X is begonnen, maar de opdrachtbevestiging pas van veel latere datum is. Daarnaast is opvallend dat de Managing Director al per 30 april 2016 de werkgever heeft verlaten en er geen andere opdrachtdocumenten door de werknemer zijn overgelegd op basis waarvan in de volgende jaren door nieuwe leidinggevende(n) toestemming is gegeven om werkzaamheden vanuit de eenmanszaken van de werknemer te verrichten. Het voorgaande leidt ertoe dat werkgever terecht gegronde redenen heeft gehad om aan te nemen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleuze handelingen en/of verduistering, waardoor hij het vertrouwen van werkgever onwaardig is geworden. Mede gelet op de bijzondere positie die werknemer als Finance Manager bekleedde en de frequentie en omvang van de verrichte betalingen gedurende een lange periode aan de eenmanszaken van werknemer is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een dringende reden en dat werkgever werknemer op staande voet heeft mogen ontslaan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14267

Zaaknummer: 7951582 EJ VERZ 19-85684

Rechters: S.M. de Bruijn

Advocaten: M.S. van Dijk en E.J.A. Franssen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW