

RECHTSPRAAK

Bakkersland X BV/werknemer

Fingeren van functioneringsgesprekken en vervalsen van handtekeningen medewerkers geen ontslag op staande voet, maar wel ernstig verwijtbaar gedrag. Datum einde arbeidsovereenkomst per heden of in de toekomst. Geen billijke vergoeding.

Werknemer (geboren 1966) is op 15 oktober 2007 bij Bakkersland in dienst getreden. Laatstelijk was hij werkzaam als teamleider van de afdeling Magazijn (€ 2.688). Werknemer is in maart 2016 op staande voet ontslagen wegens het fingeren van functionerings-/beoordelingsgesprekken en het vervalsen van handtekeningen onder gespreksverslagen van teamleden. De kantonrechter heeft het vernietigingsverzoek van werknemer toegewezen. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgever werd afgewezen. Bakkersland is in hoger beroep gekomen van de bestreden beschikking. Zij heeft verzocht dat het hof een datum bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen en voor recht verklaart dat Bakkersland over de periode van 14 maart 2016 tot deze nog vast te stellen datum geen loon verschuldigd is aan werknemer, en voorts bepaalt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en diens gevolgge geen recht heeft op een transitievergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer in ieder geval meerdere verslagen heeft opgesteld met vervalste handtekeningen en dat hij dat heeft gedaan zonder dat daaraan voorafgaand een 'echt' functioneringsgesprek met de betrokken medewerker was gevoerd. Het hof verwierpt het betoog van werknemer dat hij nooit een concrete instructie heeft gekregen hoe een functioneringsgesprek moet worden gevoerd. Evenmin acht het hof van belang of de betrokken medewerkers dat wel of niet als problematisch ervaren. Het gaat erom dat Bakkersland – terecht – door deze handelwijze het vertrouwen in werknemer is verloren. Een verzachtende omstandigheid is de hoge werkdruk. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat ontslag op staande voet een te zware sanctie was. Daartoe acht het hof van belang dat werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd, dat hij zeer gewaardeerd werd door zijn ondergeschikten en ook door Bakkersland. Met name acht het hof in dit verband van belang dat werknemer geen kwade bedoelingen had. Het plaatsen van een handtekening van zijn medewerkers, zonder dat zij daarvan op de hoogte waren, kan onder omstandigheden een strafbaar feit opleveren, maar werknemer heeft dit niet gedaan om zichzelf te verrijken of er op enigerlei wijze zelf beter van te worden. Werknemer heeft dit afgedaan als een domme fout die hij heeft gemaakt onder invloed van de forse werkdruk zoals hij die heeft ervaren. Het hof is van oordeel dat het plaatsen van een valse handtekening wel meer is dan zo maar een domme fout die kan worden gemaakt bij werken onder tijdsdruk, maar gelet op al deze

omstandigheden, in onderling verband beschouwd, acht het hof een ontslag op staande voet in dit geval een te zwaar middel. Het hof is verder van oordeel dat wel sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat dit had moeten leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat handelen acht het hof zelfs zodanig verwijtbaar, dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel b BW en artikel 7:673 lid 7 aanhef en onderdeel c BW. Daarbij speelt een rol dat werknemer als leidinggevende een voorbeeldfunctie heeft en dat Bakkersland terecht mag hechten aan integriteit.

Op grond van artikel 7:683 lid 5 BW dient het hof, indien het van oordeel is dat het verzoek om ontbinding ten onrechte is afgewezen, een datum te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Het hof houdt geen rekening met een opzegtermijn, zoals werknemer heeft verzocht. Het hof ziet daartoe geen aanleiding. Weliswaar is in artikel 7:683 lid 5 BW bepaald dat artikel 7:671b BW van overeenkomstige toepassing is, maar daaraan is toegevoegd ten aanzien van de toekenning van een vergoeding. Het hof leidt hieruit af dat het niet gehouden is (ook) lid 8 van artikel 7:671b aanhef en onderdeel a BW toe te passen, althans niet in de situatie (zoals hier), dat de periode waartegen ontbinding door de kantonrechter had kunnen plaatsvinden, reeds is verstreken. Het hof zal de einddatum van de arbeidsovereenkomst bepalen op 1 december 2016. Het hof zal het verzoek om een transitievergoeding afwijzen, omdat het hof van oordeel is dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof ziet in de omstandigheden van het geval geen aanleiding om toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW.

Werknemer heeft voor de rechtsgrond van een billijke vergoeding verwezen naar artikel 7:683 lid 5 BW. Deze bepaling heeft betrekking op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Weliswaar wordt in lid 5 verwezen naar de artikelen 7:671b en 7:671c BW ten aanzien van de toekenning van een vergoeding, maar van een situatie als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW is in dit geval geen sprake. Uit het voorgaande volgt immers dat Bakkersland geen ernstig verwijt valt te maken. Artikel 7:671c BW ziet op de hier niet aan de orde zijnde situatie dat de werknemer ontbinding verzoekt van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5134

Zaaknummer: 200.196.493/01

Rechters: M. van Ham, M.J.H.A. Venner-Lijten en M.E. Smorenburg

Advocaten: mr. dr. P. Kruit en V.A.M. Vos

Wetsartikelen: 7:683 BW en 7:677 BW