

RECHTSPRAAK

werknemer/AppTomorrow BV

Ontslag op staande voet terecht. Werknemer heeft de WebCRM gemanipuleerd, met de bedoeling het te doen voorkomen dat hij elders in het land een afspraak had. Ernstig verwijtbaar handelen. Geen plaats voor voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is sinds 2014 in dienst bij AppTomorrow BV. Bij AppTomorrow wordt gebruik gemaakt van WebCRM, waarin gegevens zijn opgenomen als afspraken en notities. Op 6 mei 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. De reden voor dit ontslag is dat werknemer zijn agenda in WebCRM zodanig eigenhandig zou hebben gemanipuleerd dat het net leek alsof hij een klant heeft bezocht, terwijl dit niet het geval was. Werknemer vordert onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden

Werknemer betwist op zichzelf niet de juistheid van de informatie vermeld op de door AppTomorrow overgelegde screenshots. Die informatie houdt in dat de afspraak van 6 mei 2016 reeds op 6 april 2016 is geannuleerd. Deze annulering is bovendien in het logboek op WebCRM toegelicht. De lezing van werknemer dat op zijn mobiele versie van WebCRM de afspraak in plaats X op 5 mei 2016 's avonds op 'groen' stond en dat een logische vervolgactie daarom was dat hij de ochtend van 6 mei 2016 vroeg vertrok is niet overtuigend. Uit zijn stellingen komt immers naar voren dat hij reden had tot twijfel omdat de afspraak niet meer op het fysieke afsprakenbord op kantoor stond vermeld, hetgeen werknemer ter zitting heeft bevestigd door mee te delen dat hij op het bord had gezien dat de afspraak in X was geannuleerd. Hij heeft ook meegedeeld dat hij deze annulering op het bord al op maandagochtend toen hij op kantoor was, had gezien. Een 'logische vervolgactie' zou zijn geweest dat hij zich zou vergewissen van het al of niet doorgaan van de afspraak, zo niet direct, dan wel op de ochtend van 6 mei 2016 door bijvoorbeeld op weg van Amsterdam naar X zo spoedig mogelijk zijn kantoor dan wel Adviesbureau Y te bellen. Deze zaak heeft een beslissende wending verkregen door de erkenning van werknemer in hoger beroep dat hij het inderdaad is geweest die op 6 mei 2016 vroeg in de ochtend de afspraak in X van 'rood' op 'groen' heeft gezet. Deze lezing is niet verenigbaar met het standpunt dat werknemer nog in

zijn beroepschrift heeft ingenomen. Een enigszins geloofwaardige verklaring voor deze wijziging van standpunt is uitgebleven. Dit brengt mee dat de stellingen van werknemer met de nodige behoedzaamheid moeten worden beoordeeld. Bij dit laatste is ook van betekenis dat werknemer totdat AppTomorrow bij haar verweerschrift in hoger beroep een uittreksel uit het handelsregister overlegde waaruit dit blijkt, heeft verzwegen dat hij op 29 juni 2006 directeur is geworden van Y Apps B.V. In zijn beroepschrift gedateerd 24 oktober 2016 wekte hij zelfs de indruk dat hij na zijn ontslag van elk inkomen verstoken is gebleven. Daarmee ter zitting in hoger beroep geconfronteerd, heeft werknemer voor een en ander geen deugdelijke verklaring gegeven. Het hof gaat thans op grond van de laatste lezing van werknemer bij wijze van veronderstelling ervan uit dat hij eerst op 6 mei 2016 vroeg in de ochtend heeft gezien dat de afspraak in X op 'rood' stond (en zich dus niet meer de gestelde afwijking voordeed tussen de informatie van WebCRM op de mobiele telefoon van werknemer en die op de desktop). In dat geval kan het werknemer, zeker gezien zijn eigen stelling dat hij de avond ervoor al twijfelde of het op 'groen' staan van de afspraak wel juist was, redelijkerwijs niet zijn ontgaan dat de informatie op WebCRM óók inhield waarom de afspraak was geannuleerd en dat daarop inmiddels datum en tijdstip voor een nieuwe afspraak waren vastgelegd. Tegen die achtergrond zou het onbegrijpelijk zijn indien werknemer niettemin naar X zou zijn vertrokken dan wel zijn reis zou hebben voortgezet. Er moet daarom worden aangenomen dat de lezing van werknemer dat hij op 6 mei 2016 voor een afspraak met Bureau Y B.V. naar X is gegaan en eerst van Z heeft vernomen dat deze afspraak was geannuleerd, niet overeenkomstig de waarheid is. Werknemer heeft de bedoeling gehad het te doen voorkomen alsof hij die ochtend een afspraak had in X. AppTomorrow was onder deze omstandigheden gerechtigd werknemer op 6 mei 2016 op staande voet te ontslaan. In het voorgaande ligt besloten dat en waarom het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat AppTomorrow hem geen transitievergoeding verschuldigd is.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

In incidenteel beroep bepleit AppTomorrow dat het de rechter is toegestaan een arbeidsovereenkomst die reeds door een ontslag op staande voet rechtsgeldig is geëindigd alsnog voorwaardelijk te ontbinden. AppTomorrow keert zich echter vergeefs tegen de afwijzing door de kantonrechter van haar voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ingevolge de beschikking van de Hoge Raad van 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998 (Mediant) diende de kantonrechter dit verzoek af te wijzen omdat slechts als voorwaarde kan worden gesteld dat het op staande voet gegeven ontslag door de rechter van dezelfde instantie wordt vernietigd. Uit de beschikking van de Hoge Raad van 31 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:571 (Vlisco) volgt dat ten aanzien van zodanig verzoek in hoger beroep in gelijke zin moet worden beslist.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-05-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:2069

Zaaknummer: 200.201.948/o1

Rechters: S.F. Schütz, R.J.F. Thiessen en A.M.A. Verscheure

Advocaten: M.M. van Til en H.S. de Lint

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:678 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW