

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet houdt in hoger beroep geen stand. Het hof acht bewezen dat er sprake is van onjuiste facturen als gevolg van fouten door werknemer. Dat werknemer daar opzettelijk voor heeft gezorgd is echter niet bewezen. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2016 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van in- en verkoper in buitendienst tegen een salaris van € 8.333,33 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Op 28 februari 2018 heeft werkgeefster werknemer met onmiddellijke ingang op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen en werknemer in de proceskosten veroordeeld. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof volgt de kantonrechter en is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. De tijd tussen het gesprek op 22 februari 2018 – waarin werknemer met de bevindingen van het onderzoek door werkgeefster is geïnformeerd – en het ontslag op staande voet voor het beraad van werkgeefster over haar juridische positie en het verwerken van de nieuwe informatie van klant 1 is niet te lang. Werknemer keert zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat er een dringende reden bestond voor het gegeven ontslag op staande voet. De in de ontslagbrief van 28 februari 2018 aangezegde dringende reden is erop gebaseerd dat werknemer volgens werkgeefster de omzet van onder andere klanten manipuleert door transacties hoger uit te factureren bij verkoop van biggen en varkens en lager uit te factureren bij aankoop van varkens en biggen, waardoor het lijkt alsof de behaalde winst door werkgeefster hoger is dan dat dit in werkelijkheid het geval is. De aangezegde dringende reden houdt dus niet alleen in dat door toedoen van (een fout van) werknemer in het voordeel van werkgeefster werd gefactureerd in afwijking van hetgeen was overeengekomen met de betrokken klanten, maar daarnaast dat sprake was van manipulatie van werknemer. Met toepassing van de wilsvertrouwensleer zoals neergelegd in de artikelen 3:33 en 3:35 BW en in het licht van de omstandigheden van het geval, overweegt het hof dat het gebruik van de term manipulatie door werknemer redelijkerwijs in die zin kon worden opgevat dat hem opzet werd verweten, en wel met name het op slinkse wijze beïnvloeden van de omzet door werknemer, het meermalen bedriegen van werkgeefster. Niet voldoende is dus dat er wordt aangetoond dat er

sprake is van onjuiste facturen als gevolg van fouten van werknemer. Door de bewijslevering in eerste aanleg acht het hof bewezen dat met deze klanten in een aantal gevallen verschil van mening is ontstaan over de mondeling door werknemer namens werkgeefster overeengekomen prijs met de klant. Verder acht het hof door die bewijslevering aannemelijk gemaakt dat daarbij ook fouten zijn gemaakt door werknemer, zij het dat niet is bewezen in welke gevallen. Maar het hof acht niet bewezen dat werknemer er opzettelijk voor heeft gezorgd dat er binnen de administratie van werkgeefster onjuiste facturen zijn opgemaakt. De schriftelijke bewijsmiddelen en de verklaringen van de getuigen bieden geen aanknopingspunten om opzet aan te nemen. Ook de overige omstandigheden bieden die aanknopingspunten in onvoldoende mate. Nu de gestelde manipulatie niet is komen vast te staan is sprake van de situatie dat de door werkgeefster als dringende reden meegedeelde feiten slechts gedeeltelijk zijn komen vast te staan, voor zover bewezen zou worden dat in alle of een gedeelte van de gevallen waarop werkgeefster doelt, door werknemer een fout zou zijn gemaakt. Nu het wel vaststaande gedeelte op zichzelf beschouwd niet kan gelden als een dringende reden voor ontslag op staande voet, houdt het ontslag op staande voet geen stand. Het veroorzaken van een foutieve factuur zonder het element van opzet acht het hof in dit geval onvoldoende voor een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het hof ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 30.000, gelet op de leeftijd van werknemer, de korte duur van zijn dienstverband bij werkgeefster en zijn salaris.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3502

Zaaknummer: 200.257.968_01

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

Advocaten: N. Bakker en E.P. Cornel

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:677 BW en 7:678 BW