

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer die op naam van zijn voormalig bedrijf heeft gefactureerd in plaats van op naam van werkgeefster, heeft verwijtbaar gehandeld, maar dit is onvoldoende om het ontslag op staande voet te dragen.

Feiten

Werknemer heeft in de eerste helft van 2015 een recyclingbedrijf verkocht. Op 1 juli 2015 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de koper van het bedrijf, werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op verzoek van werkgever en de rechter oordeelt dat dit niet verwijtbaar is aan werknemer, het salaris en de bonus in zijn geheel tot de AOW-gerechtigde leeftijd verschuldigd zal zijn. Verder is er een geheimhoudingsverplichting, een verbod op nevenwerkzaamheden en een concurrentiebeding opgenomen (art. 6 van de arbeidsovereenkomst). Omdat de omzet achterbleef, heeft werkgeefster een recherchebureau opdracht gegeven om een onderzoek in te stellen naar de handelwijze van werknemer. In het rapport is opgenomen dat er discrepanties zijn geconstateerd tussen het door werknemer opgegeven aantal transacties en het aantal transacties waarvan uit camerabeelden blijkt dat die zijn gemaakt. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Aan het einde van dat gesprek is aan werknemer ontslag op staande voet aangezegd. Het ontslag is per brief bevestigd. De reden die daaraan ten grondslag is gelegd is: diefstal en/of verduistering en/of overtreding van artikel 6 lid 1, 2 of 3 van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. In hoger beroep heeft het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden de beschikking vernietigd en werkgeefster veroordeeld om € 122.000 aan werknemer te voldoen. In cassatie heeft de Hoge Raad overwogen dat terecht is geklaagd over de afwijzing door het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden om over het verzoek van werkgeefster een nadere mondelinge behandeling ten overstaan van de meervoudige kamer van het hof te bepalen. De Hoge Raad heeft de zaak verwezen naar het Hof 's-Hertogenbosch. Het hof overweegt dat na cassatie en verwijzing beslist dient te worden over het verzoek van werknemer om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een vergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst en het verzoek van werkgeefster om werknemer te veroordelen tot betaling van een boete wegens overtreding van artikel 6 van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ten aanzien van het ontslag op staande voet oordeelt het hof dat vast is komen te staan dat werknemer ten onrechte op naam van zijn voormalig recyclingbedrijf heeft gefactureerd en betalingen in ontvangst heeft genomen. Het hof is van oordeel dat het werknemer moet worden verweten dat hij op eigen naam heeft gefactureerd, maar dat onvoldoende is gebleken dat sprake is van een dringende reden. Daartoe is het volgende redengevend. Werknemer heeft in deze procedure erkend dat hij op naam van zijn voormalig recyclingbedrijf heeft gefactureerd, terwijl dit op naam van werkgeefster had moeten gebeuren. Hij heeft aangevoerd dat hier meerdere redenen voor bestonden. Het hof stelt voorop dat werknemer in het gesprek op 9 mei 2016 meteen heeft gezegd dat hij werkgeefster niet heeft bestolen of benadeeld. Werknemer heeft in deze procedure naar voren gebracht dat hij het na de verkoop van zijn bedrijf lastig vond om de omslag te maken van een vrij ondernemer naar werknemer, met als gevolg dat daarover discussie ontstond en hij behalve zijn reguliere loon niet betaald of vergoed kreeg waar hij recht op had. Werkgeefster heeft niet, althans onvoldoende, weersproken dat werknemer nog bedragen van haar tegoed had. Niet is uitgesloten dat werknemer de intentie had om op een bepaald moment tot verrekening van de facturen over te gaan. Het hof neemt ook in het bijzonder de persoonlijke omstandigheden van werknemer in aanmerking. Werknemer was 62 jaar toen hij op staande voet is ontslagen en was op dat moment pas elf maanden in dienst van werkgeefster. Het ontslag heeft ernstige financiële gevolgen gehad voor werknemer. De slotsom is dat hetgeen werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd onvoldoende is. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 22.000 toegekend. Ten aanzien van de vergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst oordeelt het hof dat gezien de uitkomst van de procedure de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verwijtbaar is aan werknemer. Werkgeefster is dan ook niet het door werknemer verzochte salaris en de bonus tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd verschuldigd. Het hof vernietigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4021

Zaaknummer: 200.256.907_01

Rechters: M.E. Smorenburg, H.K.N. Vos en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: J.C. Broekman en F.S.P. van der Wal

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW