

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens privégebruik van de bedrijfscreditcard ten onrechte gegeven. Gedrag is slechts net niet ernstig verwijtbaar te noemen. Recht op transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Geen grond voor toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer was sinds 1 januari 1996 in dienst van Baker Hughes Nederland B.V. (hierna: Baker Hughes). Op 5 september 2019 is de ombudsman van Baker Hughes uit Amerika een onderzoek gestart naar de privé-uitgaven van werknemer met de bedrijfscreditcard. Op 27 september 2019 is er een gesprek geweest waarbij werknemer door Baker Hughes is gehoord. Hij is diezelfde dag geschorst. Het onderzoek van de heer X is afgerond op 30 oktober 2019. Op 5 november 2019 zijn de resultaten ervan met een brief van die datum ter kennis gebracht van werknemer. Hem is daarbij de gelegenheid geboden te reageren. Van die gelegenheid heeft werknemer gebruikgemaakt door middel van een brief van zijn advocaat aan Baker Hughes van 13 november 2019. Baker Hughes had nog een gesprek gepland op 15 november 2019. Van deelname daaraan heeft werknemer afgezien. Op 15 november 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Redenen daarvoor waren het privégebruik van de bedrijfscreditcard en het niet correct volgen van interne voorschriften op het punt van de inkoop van goederen en de inhuur van personeel. Werknemer heeft zich daarop tot de kantonrechter gewend met onder meer het verzoek het ontslag te vernietigen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, maar dat een dringende reden daarvoor ontbrak. Aan werknemer is een billijke vergoeding toegekend van € 125.000 bruto. Baker Hughes verzoekt in hoger beroep onder meer de beschikking van de kantonrechter te vernietigen.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Baker Hughes mocht, mede in het belang van werknemer, de volledige onderzoeksresultaten afwachten mits dat onderzoek voortvarend werd afgerond. Het onderzoek heeft geduurd van 5 september tot en met 30 oktober 2019. Dat was niet onredelijk lang, mede in het licht van de omstandigheid dat de onderzoeksopdracht tussentijds nog werd uitgebreid en meerdere personen gehoord moesten worden. In zoverre heeft Baker Hughes dus voldoende voortvarend gehandeld. Ook na het beschikbaar komen van de resultaten ervan is voldoende voortvarend gehandeld. Op 5 november 2019 zijn de onderzoeksresultaten aan werknemer

bekend gemaakt. Hem is de gelegenheid geboden te reageren. Dat heeft werknemer op 13 november 2019 gedaan. Toen werknemer van de gelegenheid nog mondeling gehoord te worden geen gebruik bleek te willen maken is meteen daarna, op 15 november 2019, het ontslag aangezegd. Het ontslag is onverwijld gegeven.

Dringende reden

Werknemer heeft ervoor getekend dat de T&E Card niet voor privédoeleinden gebruikt mocht worden. Reeds daarom behoorde hij te weten dat het doen van privéopnames met die T&E Card niet was geoorloofd. Voor Baker Hughes is van belang dat haar bedrijfsvoorschriften worden nageleefd. Dat is in het algemeen al van belang, maar geldt zeker voor een concern als dat van Baker Hughes dat internationaal werkzaam is, wereldwijd 60.000 medewerkers heeft en binnen welk bedrijf 21.166 creditcards in gebruik zijn. De keerzijde van die medaille is echter dat Baker Hughes geen onduidelijkheid moet laten ontstaan over het belang van de handhaving van deze regels. Aan duidelijkheid heeft het in de verhouding tot werknemer echter wel enigszins ontbroken. Na ontvangst van het rapport van X heeft Baker Hughes kennelijk vastgesteld dat het privégebruik van de T&E Card door werknemer wel erg uit de hand gelopen was. Dat gegeven rechtvaardigde echter in de omstandigheden van dit geval niet de onmiddellijke inzet van het zwaarste middel dat het ontslagrecht kent, te weten ontslag op staande voet. Aan die inzet stonden de volgende aspecten in de weg: (a) Baker Hughes heeft zich nogal lankmoedig en daardoor onvoldoende duidelijk opgesteld tegenover de (voortdurende) privéopnames van werknemer; (b) werknemer heeft altijd – dus al 24 jaar op rij – goed gepresteerd; (c) persoonlijk gewin heeft bij werknemer ontbroken; (d) naast het ontbreken van een formele waarschuwing had veel meer voor de hand gelegen dat Baker Hughes op individueel niveau zijn functioneren als vestigingsmanager met evidente voorbeeldfunctie aan de orde had gesteld. Het ongeoorloofd gebruik van de T&E Card vormde al met al onvoldoende grondslag voor het ontslag op staande voet.

Vergoedingen

Het oneigenlijk gebruik van de T&E Card was verwijtbaar. Die verwijtbaarheid ‘promoveert’ echter in dit geval niet tot ernstige verwijtbaarheid op dezelfde gronden als hiervoor zijn aangevoerd om te concluderen tot afwezigheid van een dringende reden voor ontslag. De vereiste hoge lat wordt net niet gehaald. De transitievergoeding is verschuldigd. Ook heeft werknemer recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Vast staat dat Baker Hughes ernstig verwijtbaar gehandeld heeft door ten onrechte ontslag op staande voet te verlenen. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat de handelwijze van werknemer de kwalificatie van ‘ernstige verwijtbaarheid’ weliswaar niet heeft gehaald, maar daar toch slechts heel weinig van af zat. Dit maakt dat het dienstverband, indien geen ontslag op staande voet had plaatsgevonden, geen lang leven beschoren zou zijn geweest. Naar verwachting zou de kantonrechter, als het ontslag op staande voet was vernietigd, de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2020 hebben ontbonden. Voor het salaris dat werknemer genoten zou hebben tussen datum ontslag (15 november 2019) en ontbinding (1 juni 2020) is hij al in belangrijke mate gecompenseerd door de toekenning van de vergoeding voor onregelmatige opzegging (€

35.354,32 bruto). Ook voor verder inkomensverlies is werknemer al in belangrijke mate gecompenseerd door toekenning van de transitievergoeding (€ 95.170 bruto). Indien werknemer inderdaad nog lang werkloos blijft, geldt echter dat het niet redelijk is de omstandigheid van langdurige werkloosheid volledig toe te rekenen aan de fout van Baker Hughes, te weten het ontslag op staande voet. Het dienstverband zou immers ook zonder die fout na kortere tijd zijn geëindigd als gevolg van de vertrouwensbreuk tussen partijen, het ontstaan waarvan door werknemer zelf is veroorzaakt. Al met al bestaan geen gronden om, gegeven het recht dat werknemer heeft op betaling van de transitievergoeding en de vergoeding wegens regelmatige opzegging, een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:5664

Zaaknummer: 200.277.707/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en J.A. Gimbrère

Advocaten: A.L. Hock, R.M. Dammers, A. Doornbos en D. van Genderen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:673 BW, 7:672 BW en 7:681 BW