

RECHTSPRAAK

General manager heeft in hoger beroep niet kunnen bewijzen dat hij toestemming had voor (privé)declaraties. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2000 in dienst gekomen als general manager van Loading Systems Nederland B.V. en is per 1 januari 2011 general manager van LSI geworden. In maart 2015 heeft hij daarnaast de parttimefunctie van Geschäftsführer op zich genomen van Loading Systems Duitsland (hierna: LSD). Nadat werknemer in 2017 ziek werd en LSI haar organisatie had gewijzigd waardoor, volgens LSI, de functie van werknemer verviel, is tussen partijen in 2018 een conflict ontstaan. LSI heeft op 19 juli 2018 ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De behandeling in eerste aanleg is niet voortvarend verlopen, mede als gevolg van de omvang van het dossier, uitstel in verband met een door LSI gewenste aanvulling van haar verzoek na ontdekking van beweerde onregelmatigheden in declaraties van werknemer en diverse incidenten sindsdien. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van LSI ontbonden met onmiddellijke ingang wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en voor recht verklaard dat hem geen transitievergoeding toekomt. Daarvoor heeft de kantonrechter vier declaraties beoordeeld en vastgesteld dat werknemer daarin vier privé-etentjes als zakelijk heeft gedeclareerd onder vermelding van gefingeerde zakelijke gesprekspartners. Dit is valsheid in geschrift en ernstig verwijtbaar, aldus de kantonrechter. Op 28 juli 2020 is in deze zaak een tussenbeschikking gegeven. Daarin is werknemer in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat hij – kort weergegeven – toestemming van LSI had om bepaalde privé-uitgaven zakelijk te declareren. Werknemer heeft uiteindelijk afgezien van bewijslevering.

Oordeel

Werknemer heeft niet bewezen dat hij de door hem gestelde toestemming van LSI had voor de vier declaraties. In de tussenbeschikking is al aangekondigd dat dit tot gevolg heeft dat ook het hof vindt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het ontbindingsverzoek is later uitgebreid met de grond 'ernstig verwijtbaar handelen' door werknemer, bestaande uit onjuist/vals declareren. Op die grond heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst uiteindelijk ontbonden. Aanvulling van een verzoek is in een procedure in eerste aanleg, waar de tweeconclusieregel niet geldt, in beginsel mogelijk. Het hof ziet niet in waarom dat in dit geval anders zou zijn, al was LSI toen wel op de hoogte van het feit dat de bedrijfsarts werknemer arbeidsongeschikt achtte. Ook de nieuwe grond voor ontbinding hield immers geen verband met de ziekte van werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst

terecht wegens ernstig verwijtbaar handelen door werknemer ontbonden zonder transitievergoeding. Van het ontstaan van deze ontbindingsgrond valt LSI geen ernstig verwijt te maken. De verzoeken van werknemer in hoger beroep zijn niet toewijsbaar. Het door hem ingestelde hoger beroep wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:9893

Zaaknummer: 200.271.855/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en J.A. Gimbrère

Advocaten: J.P.N. de Wit en A.M. Mellema

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW