

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van hoge functionaris die het bestuur ‘op afstand’ een verkeerde voorstelling van zaken heeft gegeven over een ondernemingsovereenkomst met de OR. Daarnaast veel andere geschilpunten.

Feiten

Werknemer was werkzaam voor het algemeen bestuur van de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid FOCWA (hierna: Focwa) en stuurde vanuit zijn functie het secretariaat aan. Werknemer vervulde tevens een functie voor de Stichting Focwa Garantiefonds. Focwa heeft werknemer op 22 december 2014 op non-actief gesteld onder intrekking van de volmacht die werknemer had om Focwa te vertegenwoordigen als lid van de directie. Werknemer is verzocht de laptop die hij van Focwa onder zich had, in te leveren. Focwa heeft op 5 februari 2015 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Werknemer heeft op 18 februari 2016 de laptop aan Focwa geretourneerd nadat hij daarop bestanden had gewist. Bij kortgedingvonnis van 25 februari 2015 is geoordeeld dat Focwa werknemer per 30 maart 2015 diende toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden, onder verbeurte van een dwangsom van € 1.000 met een maximum van € 25.000. Focwa heeft hier geen uitvoering aan gegeven en is in hoger beroep gegaan. Werknemer is een tweede kort geding gestart waarin hij onder meer doorbetaling van zijn salaris heeft gevorderd. Werknemer is vervolgens op 14 april 2015 op staande voet ontslagen, bevestigd bij brief van 15 april 2015. De dringende redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd, zijn onder meer het wissen van de bestanden op de laptop en het zich schuldig maken aan bedrog en/of valsheid in geschrifte bij het opstellen van een ondernemingsovereenkomst met de OR. Op 2 juni 2015 heeft werknemer een USB-stick met bestanden aan Focwa ter beschikking gesteld. Op 2 juni 2015 heeft het UWV de door Focwa verzochte ontslagvergunning geweigerd. Bij verzoekschrift van 29 juni 2015 heeft Focwa de kantonrechter verzocht om een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op 12 oktober 2015 heeft werknemer zich per deurwaardersexploot neergelegd bij het op 15 april verleende ontslag en aangegeven zich te beroepen op de onregelmatigheid van dat ontslag en op de kennelijk onredelijkheid daarvan. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was. Naast het ontslag op staande voet spelen, ook in hoger beroep, nog vele andere geschilpunten tussen partijen. Wegens kennelijk onredelijk ontslag vordert werknemer onder meer een bedrag van € 915.000 bruto.

Oordeel

In deze zaak is het oude recht van toepassing, zoals dat gold voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. Het hof ziet aanleiding allereerst in te gaan op de ontslaggrond die verband houdt met het verwijt van Focwa aan werknemer van bedrog en/of valsheid in geschrifte rond de door werknemer gestelde overeenkomst met betrekking tot een ondernemingsraad. Het hof is tegen de achtergrond van de voorgaande overwegingen van oordeel dat werknemer Focwa inderdaad bewust een verkeerde voorstelling van zaken heeft gegeven. Het hof wil wel aannemen dat tussen werknemer en initiatiefnemer van het personeel in 2011 is gesproken over eventuele vrijwillige instelling van een OR binnen de onderneming van Focwa, maar het hof hecht geen geloof aan de verklaring van werknemer dat er in zijn veronderstelling met de OR-overeenkomst een OR was geïnstalleerd. Evenals de kantonrechter kwalificeert het hof de handelwijze van werknemer als bedrog, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onder d BW. Ook het hof komt tot de conclusie dat Focwa de arbeidsovereenkomst met werknemer op 15 april 2015 rechtsgeldig heeft opgezegd. Naar het oordeel van het hof was de handelwijze van werknemer des te kwalijker omdat hij binnen Focwa, met een bestuur ‘op afstand’, een sleutelrol vervulde en een vertrouwenspositie innam. Dat de persoonlijke gevolgen van het ontslag op staande voet voor werknemer ernstig waren, kan in de gegeven omstandigheden niet tot het oordeel leiden dat geen sprake was een rechtsgeldig ontslag. Een en ander brengt mee dat de veroordeling van werknemer bij eindvonnis in conventie tot betaling van € 19.166 (met wettelijke rente) – de gefixeerde schadevergoeding – in stand blijft. Hetzelfde geldt voor de afwijzing in reconventie van de vorderingen van werknemer tot betaling van loon over de opzegtermijn en vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:42

Zaaknummer: 200.272.066/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.J. van Kooten en C.J. Frikkee

Advocaten: L.R.T. Peeters en J.J.F. van de Voort

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 5a WOR