

RECHTSPRAAK

Hof bekrachtigt beslissing van kantonrechter die het ontslag op staande voet van een bedrijfsleider vernietigde. Hof vernietigt de beslissing van de kantonrechter op het tegenverzoek in eerste aanleg, waarbij de ontbinding was geweigerd. Einddatum wordt bepaald, namelijk de datum waarop de arbeidsongeschiktheid van werknemer naar verwachting twee jaar geduurd zal hebben.

Feiten

Werkgever is een technisch installatiebedrijf dat zich bezighoudt met het installeren, leveren en onderhouden van installaties, waaronder brandinstallaties. Tot 1 april 2020 is een kwaliteitsmanager bij werkgever werkzaam geweest. De kwaliteitsmanager was tevens aandeelhouder van werkgever en de compagnon van de directeur. Werknemer is bedrijfsleider en is sinds 1 juli 2009 in dienst bij werkgever. KIWA is een toezichthoudende autoriteit binnen de bouwsector en geeft kwaliteitscertificaten af, onder meer aan bedrijven die brandmeldinstallaties leveren, aanleggen, onderhouden en certificeren. Op 4 december 2019 heeft KIWA tijdens een audit geconstateerd dat werkgever bij een project onterecht een onderhoudscertificaat heeft afgegeven. Op grond van de CCV-regeling moest de oplevering van een branddetector door een erkend branddetectiebedrijf zijn verricht in plaats van door een installatiebedrijf. Deze constatering is door KIWA aangemerkt als een tekortkoming. Werkgever is de kans geboden om deze fout te herstellen. Bedrijf B is een branddetectiebedrijf en relatie van werkgever. Bij e-mail van 18 december 2019 om 12.37 uur heeft werknemer aan de kwaliteitsmanager en bedrijf B gevraagd de oplevering te herschrijven op het papier van bedrijf B of in naam van bedrijf B, zodat de tekortkoming administratief wordt afgedekt. Uit een leesbevestiging blijkt dat bedrijf B de e-mail om 12.40 uur heeft gelezen. Bij e-mail van 18 december 2019 heeft bedrijf B om 14.08 uur de bijlagen conform het voorstel van werknemer teruggestuurd. Uit de leesbevestiging blijkt dat de kwaliteitsmanager het bericht om 17.14 uur heeft gelezen. Op 19 maart 2020 heeft er tussen werknemer en de directeur een telefoongesprek plaatsgevonden, waarin de directeur onder meer vermeldde verbaasd te zijn dat de opleveringen en inspecties doorgingen. Op 12 oktober 2020 heeft KIWA tijdens een audit bij werkgever geconstateerd dat werknemer op eigen naam 'rapporten van in bedrijf stellen en opleveren van brandinstallaties' heeft ingevuld en ondertekend op briefpapier van bedrijf B met betrekking tot de vier projecten. Bij brief van 14 oktober 2020 is werknemer op non-actief gesteld. Op 22 oktober 2020 heeft er tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden. In het gespreksverslag heeft werknemer erkend dat hij de documenten heeft gemaakt, dat dat in overleg met de kwaliteitsmanager is gebeurd en dat hij de directeur ook op

de hoogte heeft gebracht. Bij brief van 28 oktober 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet van 28 oktober 2020 te vernietigen, te oordelen dat werkgever werknemer zodra hij zal zijn hersteld, toegang dient te verschaffen tot de werkvloer om zijn gebruikelijke werkzaamheden te verrichten en werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris. Voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, verzoekt werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar gedrag, een verstoorde arbeidsrelatie, dan wel de cumulatiegrond. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de vorderingen van werknemer toegewezen, behoudens de verzochte dwangsommen, en de (voorwaardelijke) tegenverzoeken van Concept Elektro afgewezen. In hoger beroep stelt Concept Elektro de vraag of het ontslag op staande voet terecht is geweigerd en of het voorwaardelijk ontbindingsverzoek terecht is afgewezen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof oordeelt met de kantonrechter dat de gedragingen van werknemer in de specifieke context van het onderhavige geval, niet kwalificeren als een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW, waarbij het hof zich aansluit bij het toetsingskader dat de kantonrechter in de bestreden beschikking heeft geformuleerd. De handelwijze van werknemer komt er in de kern op neer dat de opleveringsdocumenten ten behoeve van diverse brandinstallaties, die volgens de nieuwe CCV-normen opgesteld hadden moeten worden door een branddetectiebedrijf, door Concept Elektro (werknemer) zelf zijn opgesteld. Deze handelwijze komt neer op fraude, hetgeen in beginsel een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Naar het oordeel van het hof staat echter genoegzaam vast dat in elk geval de toenmalige kwaliteitsmanager van Concept Elektro (tevens aandeelhouder), op de hoogte was van het feit dat werknemer in strijd met de toepasselijke CCV-regelgeving en in strijd met een expliciete aanwijzing van KIWA in december 2019, de betreffende documenten op papier van het branddetectiebedrijf heeft vervaardigd. Werknemer mocht erop vertrouwen dat de kwaliteitsmanager hiervoor (mede) verantwoordelijk was en hiermee instemde. Tegen deze achtergrond, en mede gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer waaronder de lengte van zijn dienstverband en zijn leeftijd, vormt het handelen van werknemer geen dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Op grond van artikel 7:683 lid 5 BW kan het hof, indien het van oordeel is dat de ontbinding ten onrechte is afgewezen, het tijdstip bepalen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Het hof beoordeelt de vraag of hiertoe aanleiding bestaat “ex nunc” (ECLI:NL:HR:2020:283). Naar het oordeel van het hof is sprake van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding, die mede zijn grondslag vindt in de weergegeven feiten en omstandigheden en de verwijten die partijen elkaar in dit verband over en weer hebben gemaakt. Het hof bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 mei 2022, de datum waarop naar verwachting de

arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd. Hiermee is de voorwaarde waaronder werknemer in het petitum van zijn verweerschrift in hoger beroep betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding heeft verzocht, in vervulling gegaan.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding nu er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van zijn kant. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding omdat naar het oordeel van het hof de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van de verstoring van de arbeidsrelatie en de ontstane vertrouwensbreuk, zonder dat Concept Elektro daarvan ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:856

Zaaknummer: 200.296.547

Rechters: T.S. Pieters, G. Boot en W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.H.A. Lewin en W. Luijer

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW, 7:673 BW, 7:683 lid 5 BW en