

RECHTSPRAAK

Registeraccountant begaat geen ‘doodzonde’ door achteraf aanpassingen aan te brengen in dossiers die geselecteerd zijn voor een review. Toewijzing werknemersverzoek tot ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever en toekenning billijke vergoeding van € 125.000.

Feiten

Werknemer is als registeraccountant en partner bij Deloitte in dienst. Zijn laatst verdiende loon bedraagt € 19.678 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst van werknemer staat onder meer dat hij verklaart de beroeps- en gedragsregels te zullen naleven en zich te zullen houden aan het beleid van Deloitte inzake integriteit en onafhankelijkheid. Werknemer heeft (daartoe) ook de beroepseed afgelegd. Na aftekening van een door een accountant uitgevoerde controle moet het controledossier worden gearchiveerd in het Deloitte Landelijk Elektronisch Archief systeem (het LEA-systeem). De Inspectie van het Onderwijs (hierna: de IvhO) houdt toezicht op door accountants uitgevoerde controles bij onderwijsinstellingen. Jaarlijks beoordeelt de IvhO een aantal controledossiers. Op 2 september 2024 is een melding binnengekomen dat in een door de IvhO opgevraagd controledossier aanpassingen zijn doorgevoerd, nadat de IvhO had aangekondigd dat dossier te willen reviewen. Naar aanleiding van deze melding is op 9 september 2024 een onderzoek gestart. De dossiers die aan de IvhO ter beschikking zijn gesteld voor de reviews in 2019, 2020, 2021 en 2022 zijn echter niet meer beschikbaar zijn, zodat die dossiers niet vergeleken konden worden met de in LEA gearchiveerde dossiers. Twee auditdossiers van werknemer waren geselecteerd voor een review van de IvhO (2019-SKPO en 2021-Summa). In SKPO verwijt Deloitte werknemer dat hij contact heeft opgenomen met de instelling voor het opvragen van aanvullende gegevens, die vervolgens heeft toegevoegd aan het dossier en deze heeft afgetekend. Werknemer geeft aan dat dat zo is, maar dat de inhoud van die stukken reeds ten tijde van de initiële controle door de IvhO is getoetst en vastgelegd. In Summa verwijt Deloitte werknemer dat hij akkoord is gegaan met een drietal aanpassingsvoorstellen. Werknemer geeft echter aan dat hij geen toestemming heeft gegeven om zaken te wijzigen in dit dossier. Hij ging ervan uit dat de aandachtspunten in het dossier werden opgenomen in het lopende dossier (boekjaar 2021). Bij brief van 11 december 2024 heeft Deloitte aan werknemer onder andere medegedeeld dat hij wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid en dat getracht zal worden in onderling overleg tot een regeling te komen. Daarin zijn partijen niet geslaagd. Deloitte verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege onder meer (primair) (ernstig) verwijtbaar handelen.

Werknemer verweert zich tegen het verzoek van Deloitte dient een voorwaardelijk tegenverzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW.

Oordeel

Ontbindingsverzoek werkgever – geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer

2019 – SKPO. De kantonrechter volgt het standpunt van Deloitte niet dat het toevoegen van de documenten zonder meer ongeoorloofd is. De kantonrechter gaat daarbij uit van de regels opgenomen in de NV COS, Standaard 230. Ingevolge artikel 16 NV COS, Standaard 230 dient in (andere) gevallen waarin de accountant het noodzakelijk acht om veranderingen in bestaande controledocumentatie aan te brengen, dan wel om nieuwe elementen aan de controledocumentatie toe te voegen, de specifieke redenen daarvan te worden gedocumenteerd en wanneer en door wie zij werden aangebracht en beoordeeld. Het is aan Deloitte om gemotiveerd te stellen en zo nodig te bewijzen dat werknemer deze regel heeft overtreden ten aanzien van dit dossier. Tussen partijen is niet in geschil dat de toegevoegde stukken niet op grond van enige regelgeving al in het controledossier aanwezig hadden moeten zijn. De kantonrechter gaat echter op grond van die vaststelling niet mee in het betoog van werknemer dat dan ook geen sprake is van toegevoegde controledocumentatie uit artikel 16 zodat daarvoor geen specifieke vastlegging nodig is. Er zijn immers nieuwe elementen aan de controledocumentatie toegevoegd en het controleren van de naderhand bijgevoegde stukken was wel onderdeel van de controle. Werknemer heeft vervolgens aangevoerd dat hij aan de verplichtingen uit artikel 16 heeft voldaan door middel van een log-in in het systeem. Deloitte heeft ook aangevoerd dat werknemer de stukken heeft afgetekend. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Deloitte daarover nader toegelicht dat werknemer dit onzichtbaar zou hebben gedaan. Werknemer heeft betoogd dat het e-mailbericht waarin hij goedkeuring geeft om de documenten toe te voegen en de aftekening in het dossier van IvhO gevoegd zijn en dat de datum waarop dat gebeurd is (kort voor de review door IvhO) daarbij vermeld was. Voor IvhO waren de toevoegingen dan ook zichtbaar. Gelet op deze betwisting van werknemer heeft Deloitte haar stelling onvoldoende nader onderbouwd.

2021 – Summa. Ook hier geldt dat de stelplicht en zo nodig bewijslast dat werknemer akkoord is gegaan met aanpassingen in het dossier voor IvhO en dat dit ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden op Deloitte rusten. Werknemer heeft dat gemotiveerd bestreden. Het ligt dan op de weg van Deloitte haar stellingen met nadere concrete feiten en omstandigheden te onderbouwen door bijvoorbeeld het lopende dossier (boekjaar 2021) of de presentatie daarbij te betrekken of verklaringen over te leggen van de betrokken collega's die de e-mailberichten hebben verzonden en waarvan de namen in het door Deloitte aan de kantonrechter gepresenteerde dossier verborgen zijn gehouden, zeker nu het Summa-dossier dat aan IvhO ter beschikking is gesteld niet meer bestaat waardoor niet meer is vast te stellen wat daarin was opgenomen. Hierbij overweegt de kantonrechter (ten overvloede) dat wanneer werknemer in enige mate bemoeienis zou hebben gehad bij het (laten) aanpassen van het Summa-dossier voor de review door IvhO, dat dan heeft te gelden als enige verwijt dat hem in het gehele onderzoek te maken valt. Mede gelet op de bestaande praktijk binnen het

Auditteam dat onderwijsinstellingen controleerde en werknemers lange staat van dienst, kan deze misstap in redelijkheid niet ertoe leiden dat daarom de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden.

De conclusie van bovenstaande is dat niet gebleken is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer ten aanzien van het doorvoeren van wijzigingen in de gearchiveerde dossiers die geselecteerd waren voor een externe review door IvhO. De kantonrechter wijst het verzoek van Deloitte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dus af.

Ontbindingsverzoek werknemer – wel ernstig verwijtbaar handelen Deloitte

Vaststaat dat naar aanleiding van het onderzoek ter zake van aanpassingen in aan IvhO verstrekte dossiers en de uitkomst daarvan een arbeidsconflict is ontstaan tussen partijen. Daarbij heeft een rol gespeeld dat Deloitte werknemer heeft beschuldigd van het schenden van de accountancynormen, terwijl daar op basis van de gepresenteerde onderzoeksresultaten en de toelichting van werknemer onvoldoende gronden voor aanwezig waren. In het interne onderzoeksrapport staat als zodanig beschreven dat het onderzoek zich niet richt op een inhoudelijke beoordeling van de aanpassingen. Er is uitsluitend vastgesteld of er aanpassingen hebben plaatsgevonden of niet. Daarom vindt geen reactie plaats op de wederhoorreacties met betrekking tot het type aanpassing dan wel de inhoud van de aanpassing, terwijl dit gelet op NV COS standaard 230 wel degelijk relevant is. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Deloitte daar te weinig oog voor gehad. Dat (register)accountants een belangrijke rol in het maatschappelijk verkeer vervullen en Deloitte er waarde aan hecht dat haar medewerkers te allen tijde integer handelen, is tussen partijen niet in geschil, maar dat neemt niet weg dat van Deloitte ook mag worden verwacht dat zij zorgvuldig te werk gaat en daarbij ook de belangen van haar werknemers afweegt. Desondanks bleef Deloitte herhalen dat het aanpassen van dossiers die zijn geselecteerd voor een externe review een doodzonde betrof ongeacht de aard van de aanpassingen. Op grond daarvan heeft Deloitte werknemer vanaf 17 december 2024 vrijgesteld van werk, heeft zij zijn klanten verdeeld onder collega's en diende werknemer in bijzijn van X zijn klanten telefonisch te informeren dat zij niet langer door hem zouden worden bediend, maar per direct werden overgedragen aan X. Al met al moet worden geconcludeerd dat Deloitte zich niet als goed werkgever heeft gedragen en dat de onwerkbaar situatie die is ontstaan hoofdzakelijk op haar conto moet worden geschreven. Op grond van het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Deloitte. De arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden per 1 november 2025 en aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 67.573,00 bruto en een billijke vergoeding van € 125.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:4814

Zaaknummer: 11641217 \ EJ VERZ 25-207

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: C.E. Dingemans, I. Zaal en J.C.E. Savelsbergh

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:671c BW