

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet CEO wegens vervalsen factuur en buitensporige declaraties. Onregelmatige opzegging levert misbruik van bevoegdheid op en is in strijd met goed werkgeverschap. Voorwaardelijke ontbinding met C=2,5

Werknemer (45 jaar) is sinds 1992 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als CEO in Oekraïne. In maart 2010 heeft werknemer een skitrip voor klanten van werkgeefster in Fieberbrunn georganiseerd. Bij gelegenheid van zijn afscheid is door werknemer aan de leden van het managementteam van werkgeefster een reisklokje gegeven. Begin juni 2011 is werknemer gehoord door een onderzoeksbureau over onregelmatigheden, waarna hij op 20 juni 2011 op staande voet is ontslagen. In de ontslagbrief wordt als reden vermeld dat werknemer twintig klokken heeft aangeschaft ter waarde van in totaal circa € 5400. Op uitdrukkelijk verzoek van werknemer is de factuur gewijzigd. Bovendien springt werknemer bij meerdere gelegenheden zeer ruimhartig om met het declareren van niet-zakelijke uitgaven. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag op staande voet ingeroepen. Na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 11 november 2011 tegen 15 november 2011 opgezegd. Thans verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van € 1.615.100.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst door de opzegging niet meer bestaat, wordt gepasseerd. Van het ontslag op staande voet heeft werknemer de nietigheid ingeroepen. De onregelmatige opzegging wordt onder de gegeven omstandigheden als misbruik van bevoegdheid gekenschetst. Uit hetgeen uit de stukken en ter terechtzitting naar voren is gekomen, is niet anders af te leiden dan dat de bedoeling van werkgeefster met deze opzegging het frustreren van het behandelen van het onderhavige ontbindingsverzoek van werknemer is geweest. Werkgeefster heeft hiermee in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld, zodat de opzegging bij de beoordeling van dit verzoek buiten beschouwing zal worden gelaten.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Het functioneren van werknemer is steeds als bijzonder goed beoordeeld. Uit de kwestie rond de klokjes bij gelegenheid van het afscheid van werknemer in Tsjechië zijn geen feiten of omstandigheden aannemelijk geworden die verwijten in de richting van werknemer opleveren die, gelet op de positie en de gelegenheid waaronder een en ander heeft plaatsgevonden, een gerechtvaardigde reden voor beëindiging

van de arbeidsovereenkomst opleveren. Dat werknemer de factuur zou hebben aangepast, in onvoldoende aannemelijk geworden. Voor declaraties tijdens de skitrip in Fieberbrunn heeft werknemer plausibele verklaringen gegeven, zodat deze hem niet kunnen worden verweten. Het valt werkgeefster te verwijten dat zij werknemer, die een onberispelijke loopbaan bij werkgeefster had, zonder het beginsel van hoor en wederhoor op juiste wijze toe te passen op staande voet heeft ontslagen. Werknemer kan, gelet op zijn ervaring en loopbaan in het buitenland, niet eenvoudig elders in de bancaire wereld weer aan het werk. Volgt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met C=2,5 (€ 1.345.900 bruto).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BU9571

Zaaknummer: EA 11-1562

Rechters: E. Pennink

Advocaten: P.W.H.M. Dijkmans en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW