

RECHTSPRAAK

X/Y

Arbeidsovereenkomst met statutair bestuurder terecht opgezegd. Fraude en ‘creatief boekhouden’ behoren niet tot de bedrijfscultuur van onderneming in kwestie.

Feiten

X is vanaf 30 mei 1995 statutair directeur van onderneming Y (hierna: Y). In deze hoedanigheid was hij belast met de algemene leiding over de onderneming. Op 9 december 2016 is X uitgenodigd voor een gesprek met twee medewerkers van de bedrijfsrecherche. Na afloop van dit gesprek is X wegens betrokkenheid bij frauduleuze activiteiten geschorst. Samengevat komt het erop neer dat X schildersbedrijf Z (hierna: Z) drie valse facturen heeft laten opstellen, waaruit bleek dat Z werkzaamheden voor onderneming Y had verricht. Deze voorstelling van zaken was echter in strijd met de werkelijkheid, nu is gebleken dat de werkzaamheden ten behoeven van een medewerker van Y zijn verricht. Op 24 februari 2017 heeft de aandeelhoudersvergadering besloten X te ontslaan wegens ernstig verwijtbaar handelen als gevolg waarvan het vertrouwen in hem is weggefallen. X verzoekt thans een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt X ook om betaling van de eindafrekening van het dienstverband, bestaande uit winstdeling over 2016 en over gespaarde vakantiedagen.

Oordeel

Opzegging van de arbeidsovereenkomst

X verweert zich met de stelling dat de medewerker in kwestie ‘bijna onmisbaar’ was, en dat het opnemen van verlof zeer nadelig voor Y zou zijn uitgevallen. De rechtbank is evenwel van oordeel dat deze omstandigheid de ernst van het verwijt, dat aan het adres van X wordt gemaakt, niet wegneemt. Daarnaast verweert X zich met de stelling dat de verweten gedragingen niet uniek zijn binnen de organisatie van Y en niet afwijken van de bedrijfscultuur. De rechtbank volgt X hierin niet. Uit de stellingen van X volgt namelijk niet dat fraude en creatief boekhouden behoren tot de cultuur van de onderneming. X was als statutair bestuurder zelf ervoor verantwoordelijk dat binnen zijn onderneming fraude niet voorkwam. De rechtbank is dan ook van oordeel dat de handelwijze van X ernstig verwijtbaar is in de zin van artikel 2:9 BW. Daarmee is gegeven dat ook sprake is van een verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW.

Geen transitievergoeding en geen billijke vergoeding

Nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van X, is Y geen transitievergoeding verschuldigd. Naar het oordeel van de rechtbank is het niet toekennen van een transitievergoeding evenmin naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Voorts wordt geoordeeld dat X ook geen recht heeft op een billijke vergoeding, omdat de opzegging op een redelijke grond berust en niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Y.

Eindafrekening van het dienstverband

De rechtbank oordeelt dat in verband met het verzoek tot uitbetaling van mogelijk niet-genoten vakantiedagen, van Y mag worden gegeven inzage te geven in het vakantiedagensaldo. Y kan derhalve niet volstaan met de enkele stelling dat X alle vakantiedagen heeft genoten. Ten aanzien van de winstdeling 2016 is de rechtbank van oordeel dat X zijn vordering onvoldoende heeft toegelicht. Zo is in het midden gelaten hoe de afspraken inzake de winstuitkering luiden en waarop deze vordering berust. De conclusie is dat het verzoek van X grotendeels wordt afgewezen. Ten aanzien van het verzoek tot betaling van niet-genoten vakantiedagen, wordt Y eerst in de gelegenheid gesteld zich hierover uit te laten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:234

Zaaknummer: C/08/206430 / HA RK 17-121

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J.A. Hamelink, A.J.D. Bekius en H.H. Pomper

Wetsartikelen: 2:9 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW en 7:682 lid 3 BW