

RECHTSPRAAK

Wilhelmsen Ships Services B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst na ernstig verwijtbaar handelen werknemer – onder meer door ontvangst bedrijfsbetaling op privérekeningnummer en indiening van dubbele declaraties. Geen transitievergoeding voor werknemer.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 mei 1988 in dienst getreden bij Wilhelmsen. Laatstelijk werkte hij op basis van een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week in de functie van Sales Manager Benelux & Switzerland tegen een basissalaris van (...). Wilhelmsen heeft een onderzoek laten verrichten naar onder andere de declaraties van werknemer. Van dat onderzoek is een rapport opgemaakt, 'Expense Report Audit' (hierna: 'rapport'), welk rapport de periode 2016-2017 op gedetailleerd niveau bestrijkt en de periode 2013-2015 en 2018 op minder gedetailleerd niveau. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond), werknemer verweert zicht.

Oordeel

Wilhelmsen heeft werknemer aanvankelijk beschuldigd van 'malversaties' met onkostendeclaraties die hij zonder goedkeuring heeft ingediend ter hoogte van in ieder geval € 86.791,24 en 'opgeblazen' onkostendeclaraties ter hoogte van in ieder geval € 56.802,35. Op 22 maart 2018 heeft Wilhelmsen aan Rozema bericht voornemens te zijn om de bestaande dienstenovereenkomst tot opslag in een loods te beëindigen, onder meer omdat Rozema voor de opslag geen kosten betaalt (buiten een vergoeding voor 'verpakking en verzending'). Rozema reageerde daar verbaast op en liet aan Wilhelmsen weten dat hij sinds jaar en dag wel kosten voor de opslag betaalt aan, naar hij aannam, Wilhelmsen. Uit daaropvolgend onderzoek van Wilhelmsen is vervolgens gebleken dat werknemer in de periode van 2009 tot en met 2017 (in 2009 tot en met 2014 vanaf zijn privé-e-mailadres) facturen voor de kosten van de opslag aan Rozema stuurde met het verzoek te betalen op een bepaald rekeningnummer dat, naar nu blijkt, op naam van werknemer staat. Werknemer brengt daar tegenin dat hij het geld (€ 35.925) nooit voor privédoeleinden heeft gebruikt en Wilhelmsen nooit heeft benadeeld of geschaad, alsmede dat hij daartoe nooit de bedoeling heeft gehad. Volgens werknemer is er daarom geen sprake van fraude als bedoeld in de 'Theft and Fraud Prevention Policy' (preventiebeleid) van Wilhelmsen. In het kader van het verzoek zoals dat hier ter beoordeling

voorligt, is die definitie van fraude echter niet van (doorslaggevend) belang. Het had werknemer duidelijk moeten zijn, en uit hetgeen werknemer tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard blijkt dat het hem ook duidelijk was, althans nu is, dat het laten uitbetalen van de facturen door Rozema op zijn privérekeningnummer als ontoelaatbaar gedrag wordt beschouwd. Dat leidt tot de conclusie dat de door Wilhelmsen aangevoerde feiten en omstandigheden met betrekking tot de Rozema-facturen een voldragen 'e-grond' opleveren. Daaruit vloeit voort dat herplaatsing niet in de rede ligt. Wilhelmsen stelt verder dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is. Het beeld komt naar voren van een manager die zich – zoals door Wilhelmsen treffend omschreven – ten onrechte een vrijheid en bevoegdheid heeft toegekend die ongerijmd is. Zo blijkt uit het rapport van Wilhelmsen onder andere dat werknemer 25 keer dubbel heeft gedeclareerd, er 51 van de 168 declaraties zijn 'opgeblazen', er 136 declaraties (waarschijnlijk) privégevallen zijn en dat van 313 van de 1.700 declaraties de bonnen in zo'n slechte staat zijn dat niet valt te achterhalen waar de kosten zijn gemaakt (ziet op € 90.000). Er is door werknemer geen acceptabele rechtvaardiging gegeven voor zijn handelwijze. Uit het voorgaande vloeit naar het oordeel van de kantonrechter voort dat het eindigen van de onderhavige arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Dat betekent dat op grond van artikel 7:673 lid 7, aanhef en onder c, BW de transitievergoeding (op grond van het eerste lid van dat artikel) door de werkgever niet verschuldigd is. Werknemer doet echter een beroep op de uitzondering op die regel, zoals is opgenomen in artikel 7:673 lid 8 BW. Mede gelet op de omstandigheid dat het handelen van werknemer naar het oordeel van de kantonrechter op één lijn is te stellen met de voorbeelden die de regering in de memorie van toelichting geeft van situaties van ernstig verwijtbaar handelen waarin de werkgever geen of een beperkte transitievergoeding verschuldigd is (bijvoorbeeld het geld lenen uit de bedrijfskas hetgeen leidt tot een vertrouwensbreuk), ziet de kantonrechter geen aanleiding om dat beroep te honoreren. De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden met ingang van 1 juni 2018.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:3871

Zaaknummer: 6663945 / VZ VERZ 18

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: Ph.A. Hartman, C. Gunning en E.H. de Joode

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onder a BW en 7:669 lid 1 en 3 BW