

RECHTSPRAAK

werknemer/ITW Welding Products B.V.

Uitleg arbeidsovereenkomst (Haviltex). Geen recht op contractuele afvloeiingsregeling statutair directeur. Niet-naleven financial policy is niet naar behoren naleven verplichtingen uit arbeidsovereenkomst. Wettelijk verplichte fiscale bijtelling komt niet voor rekening werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1997 in dienst getreden van Elga Benelux B.V., de rechtsvoorganger van ITW Welding Products, in de functie van salesmanager. Bij aandeelhoudersbesluit van 1 februari 2001 is werknemer per diezelfde datum benoemd tot statutair bestuurder van ITW Welding Products. Op 25 maart 2014 zijn werknemer en [controller 1] op non-actief gesteld. Op 23 april 2014 heeft een vergadering van aandeelhouders van ITW Welding Products plaatsgevonden, met als agendapunt het ontslag van werknemer als statutair directeur. Bij brief van 25 april 2014 heeft ITW Welding Products de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 november 2014. Gedurende de opzegtermijn is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, heeft ITW Welding Products het salaris doorbetaald en hield werknemer de beschikking over zijn dienstauto. In eerste aanleg vorderde werknemer onder meer ITW Welding Products te veroordelen tot betaling van een ontslagvergoeding van € 442.239,46 bruto en een bedrag van € 74.194,17 ter zake van door werknemer betaalde fiscale bijtelling over de periode 2009 tot en met 2013. In het bestreden vonnis heeft de rechtbank onder meer geoordeeld dat ITW Welding Products in redelijkheid een beroep kon doen op de in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst vermelde uitzonderingsgrond 'failure on the part of the Director to properly comply with his obligations', zodat werknemer geen aanspraak heeft op de contractueel overeengekomen ontslagvergoeding. De rechtbank heeft de vordering tot betaling van de fiscale bijtelling afgewezen.

Oordeel

Ontslagvergoeding

Het hof is van oordeel dat de rechtbank van de correcte uitlegmaatstaf is uitgegaan. De rechtbank heeft terecht geoordeeld dat partijen niet hebben onderhandeld over de uitzonderingsgrond van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst. Uit artikel 12 van de

arbeidsovereenkomst kan worden afgeleid dat geen recht bestaat op de contractuele beëindigingsvergoeding indien (1) sprake is van langdurige ziekte, (2) de directeur de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet naar behoren nakomt of (3) er andere gewichtige of dringende redenen zijn die de directeur vallen te verwijten. De uitleg die de rechtbank aan artikel 12 van de arbeidsovereenkomst heeft gegeven, namelijk dat werknemer bij ontslag recht heeft op een vergoeding, tenzij hij heeft verzuimd zijn verplichtingen als directeur op de juiste manier na te komen – een en ander met inachtneming van hetgeen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid van werknemer verwacht mocht worden in het kader van de vervulling van zijn taak als statutair bestuurder – is naar het oordeel van het hof juist. Met de grieven II tot en met VI, die zich voor gezamenlijke behandeling lenen, komt werknemer op tegen het oordeel van de rechtbank dat werknemer, gezien zijn positie als statutair bestuurder, door het niet-naleven van de Financial Policy en het handelen buiten de thresholds (bevoegdheidsgrenzen), de verplichtingen uit hoofde van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst niet naar behoren is nagekomen. Concluderend is het hof van oordeel dat van werknemer als statutair bestuurder van ITW Welding Products, strikte naleving van de Financial Policy mocht worden verwacht, ook gezien het belang van een dergelijk (sturings)instrument binnen een internationaal opererend concern. Door uitgaven boven zijn bevoegdheidsgrens zonder voorafgaand goedgekeurde Capexen te doen, heeft werknemer de Financial Policy en artikel 13 van de arbeidsovereenkomst niet nageleefd. Dit betekent dat ook het hof van oordeel is dat sprake is van het niet naar behoren naleven van de verplichtingen als bedoeld in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst. ITW Welding Products heeft in redelijkheid een beroep kunnen doen op de in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst opgenomen uitzondering *‘failure on the part of the Director to properly comply with his obligations under the present employment contract’*, als gevolg waarvan werknemer geen aanspraak heeft op de contractuele ontslagvergoeding. De grieven II tot en met VI falen. Grief VII is gericht tegen rechtsoverweging 4.22 van het bestreden vonnis. Werknemer voert aan dat in artikel 6 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat hij geen enkele bijdrage voor de leaseauto is verschuldigd (*‘contribution’* in de arbeidsovereenkomst in de Engelse taal), zodat hij ook geen fiscale bijtelling is verschuldigd. Het hof volgt de door werknemer bepleite uitleg van artikel 6 van de arbeidsovereenkomst niet. Artikel 6 dient te worden uitgelegd aan de hand van de Haviltex-norm. ITW Welding Products heeft onweersproken gesteld dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst niet hebben gesproken over artikel 6 van de arbeidsovereenkomst. Uit de bewoordingen van artikel 6 van de arbeidsovereenkomst kan niet worden afgeleid dat is overeengekomen dat de wettelijk verplichte fiscale bijtelling ook voor rekening van ITW Welding Products zou komen. Deze uitleg strookt ook niet met de algemeen gebruikelijke gang van zaken bij een door een werkgever ter beschikking gestelde auto die voor privédoeleinden mag worden gebruikt. De fiscale bijtelling kan niet worden aangemerkt als een bijdrage in de zin van artikel 6 van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:1087

Zaaknummer: 200.202.386/o1

Rechters: C.J. Frikkee, M.L.A. Filippini en I. Zaal

Advocaten: L.F. Nijenhuis en M.P. Poelman