

RECHTSPRAAK

werknemer/CMA CGM (Holland) B.V.

Werknemer ontvangt tussen 2008-2011 naast salaris meer dan € 100.000 van zustervennootschap werkgever. Ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wegens niet informeren werkgever. Geen gerechtvaardigd vertrouwen dat kwestie al was afgedaan.

Feiten

CMA CGM Holland B.V. (hierna: CMA CGM) is onderdeel van het internationaal opererende scheepvaart- en containervervoerbedrijf CMA CGM Groep. CMA CGM levert aan een groot aantal entiteiten uit de CMA CGM Groep, waaronder MacAndrews Holland B.V. (hierna: MacAndrews). Werknemer is op 1 juli 1997 in dienst getreden van CMA CGM Holland, laatstelijk in de functie van General Ledger Manager. In 2013 is hij eveneens werkzaamheden gaan verrichten voor CMA CGM & ANL Securities B.V. (hierna: 'CMA CGM & ANL'), waarvoor hij wordt betaald door CMA CGM & ANL. CMA CGM heeft werknemer in november 2016 op non-actief gesteld wegens frauduleuze handelingen. CMA CGM heeft onderzoek naar de fraude laten uitvoeren. De zaak is overgedragen aan een strafrechtelijk expert. In eerste aanleg heeft CMA CGM bij de kantonrechter gevorderd de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter heeft bij beschikking van 17 oktober 2017 de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen ontbonden per 1 november 2017 en geoordeeld dat CMA CGM werknemer geen vergoeding is verschuldigd. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

CMA CGM heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer vele boekingen heeft verricht op vijf fictieve crediteurenaccounts – de zogenoemde 'Toute Neuve' accounts – en dat er een verband is tussen de boekingen op die accounts en de – niet (gemotiveerd) door werknemer betwiste – door hem ontvangen 23 betalingen van in totaal € 105.928,46, gedurende een periode van bijna twee jaar afkomstig van de rekening van MacAndrews. Van werknemer had mogen worden verwacht dat hij, toen hij de (fictieve) Toute Neuve accounts aanmaakte, daarop boekingen zonder onderliggende facturen deed (al dan niet op verzoek van de manager van de afdeling Finance) en van MacAndrews substantiële bedragen op zijn rekening ontving, bij CMA CGM aan de bel zou trekken, door haar bijvoorbeeld te informeren over (de aard van) deze betalingen. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat hij ervan uit mocht gaan dat de betalingen bonussen waren, maar werknemer heeft zijn stelling verder niet

onderbouwd. Dit geldt temeer nu de ontvangen bedragen niet in verhouding stonden tot het maandsalaris van werknemer, werknemer geen dienstverband met MacAndrews had, werknemer nooit heeft gevraagd waarom hij de bedragen ontving en daar ook nooit bij CMA CGM naar heeft geïnformeerd. Werknemer heeft verder als verweer aangevoerd dat hij in 2011 gerechtvaardigd op de uitlatingen van de directeur van MacAndrews – in diens hoedanigheid van directeur van CMG CMA en van MacAndrews – mocht vertrouwen en hij er op basis van die uitlatingen van uit mocht gaan dat hij niet meer zou worden aangesproken op de door hem ontvangen betalingen. Het hof is van oordeel dat werknemer niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. Enige nadere onderbouwing van de stelling van werknemer ontbreekt. Het hof is van oordeel dat de gedragingen van werknemer kunnen worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub e BW. Zijn leeftijd, de lange duur van het dienstverband (ruim 20 jaar) en zijn goede functioneren de afgelopen jaren, leiden gezien de (frauduleuze) aard en omvang van zijn handelwijze niet tot een ander oordeel. Dit betekent dat CMA CGM ingevolge artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW aan werknemer geen transitievergoeding verschuldigd is. Er is geen plaats voor (gedeeltelijke) toekenning van een transitievergoeding wegens persoonlijke omstandigheden. Naar het oordeel van het hof is het niet toekennen van de transitievergoeding in het onderhavige geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Weliswaar is werknemer reeds in 1997 in dienst getreden van CMA CGM en is dus sprake van een lang dienstverband, maar gelet op de duur en omvang van de ontvangen betalingen kan niet worden gesproken van een relatief kleine misstap. Andere omstandigheden, zoals zijn leeftijd en het langere tijd wel goed functioneren, leggen tegenover de omvangrijke zelfverrijking onvoldoende gewicht in de schaal om te oordelen dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer bestaat evenmin grond. Van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door CMA CGM is geen sprake. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3731

Zaaknummer: 200.231.570/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, H.J. van Kooten en I. Zaal

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 1 BW, 7:673 lid 7 BW, 7:673 lid 8 BW en 7:671b lid 8 sub c BW