

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Niet vast komen te staan dat werknemer heeft meegewerkt aan dubieuze praktijken of omkoping. Geen ernstig verwijtbaar handelen. Recht op contractuele beëindigingsvergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2004 in dienst getreden van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer onder omstandigheden recht heeft op een beëindigingsvergoeding. Van april 2014 tot en met december 2018 vervulde werknemer de functie van Director of Commerce van bedrijf X. Op 22 mei 2019 heeft werkgeefster in het kader van de interne procedure ‘Speak Up’ een anonieme melding ontvangen over vermeende onregelmatigheden bij de verkoop in bedrijf X aan twee klanten in de Filipijnen. Naar aanleiding van de melding heeft werkgeefster een onderzoek laten doen. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij heeft bijgedragen aan een ontoelaatbare praktijk, die bestaat uit (1) het ophogen van de prijzen die aan klanten werden gefactureerd, (2) het splitsen van commissiebetalingen op verschillende bankrekeningen en (3) het mogelijk maken van een situatie van omkoping van medewerkers van klanten. Werkgeefster heeft werknemer op 11 februari 2020 met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Zij verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontbinding

Werkgeefster en werknemer zijn het erover eens dat de verhoudingen inmiddels ernstig en onherstelbaar zijn verstoord. Zowel werkgeefster als werknemer heeft aangegeven dat terugkeer van werknemer binnen werkgeefster niet langer een reële optie is. De verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter zo ernstig dat van werkgeefster niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Ernstig verwijtbaar handelen?

Anders dan werkgeefster heeft betoogd, blijkt uit de door haar als producties overgelegde e-mails niet dat werknemer op de hoogte was of had moeten zijn van een ontoelaatbare commissiebetalingsconstructie met de agent en/of van omkoping van klanten. Of er daadwerkelijk sprake is geweest van omkoping van klanten is door werkgeefster niet onderzocht en kan in deze procedure ook niet worden vastgesteld. De (hoge) commissie had

een historische achtergrond en was nodig om de klanten te kunnen bedienen en om fabrieksvolume kwijt te raken. C heeft weliswaar verklaard dat hij, werknemer en D het vermoeden hebben uitgesproken dat de extra commissie werd gebruikt voor omkoping, maar deze verklaring wordt niet ondersteund door de verklaring van D. Werknemer heeft dit ook betwist. Op grond van de gespreksverslagen kan dan ook niet worden vastgesteld dat werknemer kennis had van dubieuze praktijken bij de betaling van commissie aan de agent. Het staat vast dat werknemer bij afwezigheid van de Sales Manager incidenteel commissiebetalingen heeft goedgekeurd. In dat kader diende hij te controleren of de commissiebetalingen overeenkwamen met de afspraken. Uit de stukken blijkt dat hij hiervoor is afgegaan op de mededeling van anderen. Dat is gelet op zijn verantwoordelijkheid als Director of Commerce weliswaar te makkelijk, maar het rechtvaardigt niet de conclusie dat hij op de hoogte was van dubieuze praktijken. De omstandigheid dat betalingen zijn gedaan op de privébankrekening van een medewerker van de agent, kan hem ook niet worden verweten. Uit de door werkgeefster gegeven uiteenzetting volgt dat dit de verantwoordelijkheid is van de Commercial Controller. Uit alle stukken kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden geconcludeerd dat werknemer heeft meegewerkt aan dubieuze praktijken, daarop bedacht had moeten zijn of deze door de vingers heeft gezien. Dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld is dan ook niet komen vast te staan. Dit kan ook niet worden afgeleid uit de omstandigheid dat werknemer, na zijn interview met NRF, e-mails uit zijn inbox zou hebben verwijderd. Werknemer heeft dit betwist en heeft ook gewezen op het feit dat hij geen belang had bij verwijdering van die e-mails, omdat NRF daar al over beschikte.

(Contractuele) vergoeding

Uit de tekst en opbouw van artikel 12 lid 1 in de arbeidsovereenkomst blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat de hoofdregel is dat werknemer recht heeft op de contractuele vergoeding als hem geen verwijt valt te maken van de beëindiging. Werkgeefster wijst op de in dat artikellid genoemde voorbeelden, en stelt dat hier in dit geval geen sprake van is. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, ligt het echter niet voor de hand dat deze voorbeelden limitatief zijn en bedoeld zijn om elke betekenis aan de hoofdregel te ontnemen. Die strikte uitleg van werkgeefster sluit ook niet aan bij het bepaalde in artikel 12 lid 3 (“...and that termination or annulment is not enacted due to actions or negligence which are the fault of the employee”). Indien het de bedoeling van werkgeefster was om de contractuele vergoeding slechts in de in het eerste lid van artikel 12 genoemde voorbeeldgevallen uit te keren, dan had zij dit expliciet in de bepaling moeten opnemen. Nu zij dit niet heeft gedaan, mocht werknemer erop vertrouwen dat hij bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstige verstoorde arbeidsrelatie (waarvoor hem geen verwijt kan worden gemaakt als bedoeld in art. 12 van de arbeidsovereenkomst) recht heeft op de contractueel bepaalde vergoeding. Niet betwist is dat deze vergoeding € 310.872 bruto bedraagt. Dit bedrag zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5112

Zaaknummer: 8321122 AE VERZ 20-7 JH/1050

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: K.C. Bemelmans, P.H.E. Voûte en M.R. Meijer

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW