

RECHTSPRAAK

TUI Nederland N.V./werknemer

Statutair directeur reisorganisatie wordt op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het genieten van verschillende vakanties op kosten van werkgever. Aanhouding zaak voor bewijslevering omtrent afspraken over vergoeding voor vakanties die gecombineerd werden met werkzaamheden.

Werknemer was vanaf 1986 statutair directeur en aandeelhouder van (de rechtsvoorgangster van) FCN. FCH heeft in juni 2001 alle aandelen in FCN overgenomen van werknemer. Werknemer bleef aan als statutair directeur van FCN. Naast hen werden Y en Z, beiden in Engeland werkzaam voor FCH, benoemd tot statutair directeur van FCN. Werknemer en FCN hebben op 12 juni 2001 een arbeidsovereenkomst gesloten. In 2009 is FCN opgegaan in TUI. FCN heeft werknemer op 31 augustus 2009 op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het genieten van verschillende vakanties voor rekening van FCN en het doen van privé-uitgaven met de creditcard van FCN. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt en heeft gefixeerde schadevergoeding gevorderd. De rechtbank heeft in het bestreden vonnis geoordeeld dat het ontslag op staande voet een dringende reden ontbeert en heeft de daarop gegronde vorderingen van werknemer toegewezen. De rechtbank heeft overwogen dat FCN een risicovol systeem hanteerde met betrekking tot de afhandeling van privé-uitgaven en dat niet is gebleken dat werknemer FNC wenste te benadelen. Vast staat dat tot de overname van de aandelen in 2001 de kosten van de vakantiereizen die werknemer met zijn gezin maakte, welke reizen hij en zijn echtgenote, die eveneens bij FCN in dienst was, combineerden met werkzaamheden voor FCN, ten laste van FCN kwamen. FCN heeft echter niet dan wel onvoldoende weersproken de stelling van werknemer dat hij FCN in de persoon van Z na de overname op de hoogte heeft gesteld van dit gebruik, dat Z heeft laten weten dat dit gebruik mocht blijven bestaan en dat ook anderen binnen FCN dergelijke kosten declareerden. De grieven van TUI in appel richten zich tegen de beslissing over het ontslag op staande voet en tegen de overwegingen die de rechtbank daaraan ten grondslag heeft gelegd. Werknemer stelt in hoger beroep dat, naast het ontbreken van de dringende reden, niet aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan.

Het hof oordeelt als volgt. TUI is niet ingegaan op de door werknemer reeds in eerste aanleg geproduceerde stukken, terwijl daaruit sterke aanwijzingen zijn te putten dat FCN en haar moederbedrijf al jaren op de hoogte waren van de gang van zaken rondom administratieve handelingen. De inzet van personeel van FCH en later van TUI voor toezicht op en controle van de administratie van FCN doet eveneens vermoeden dat het moederbedrijf van FCN op de

hoogte was van de gang van zaken rond de zakelijke creditcard en ook van andere relevante administratieve handelingen. FCN heeft de arbeidsovereenkomst dan ook niet onverwijld opgezegd nadat de door haar gestelde dringende reden aan haar bekend is geworden, behoudens het navolgende. De stellingen van werknemer omtrent het ontbreken van onverwijldheid hebben geen betrekking op de dringende reden voor zover deze is gelegen in de standpunten die werknemer tijdens het onderzoek door FCN heeft ingenomen. Dat ligt ook niet voor de hand. Het gaat immers om standpunten die werknemer heeft ingenomen tijdens zijn gesprek met FCN op vrijdag 28 augustus 2009, waarna FCN deze standpunten bij Z heeft geverifieerd en werknemer op staande voet heeft ontslagen op maandag 31 augustus 2009. TUI weersprekt de stelling van werknemer dat Z hem in 2001 bij de overname van de aandelen van werknemer in FCN heeft laten weten dat het gebruik om gezinsreizen ten laste van FCN te laten komen na de overname mocht blijven bestaan. TUI stelt dat werknemer haar ten tijde van het onderzoek in augustus 2009 FCN wel degelijk onjuist heeft geïnformeerd over zijn gesprek met Z. De bewijslast van de onderhavige (gestelde) dringende reden rust op TUI. Zij biedt aan Z ter zake als getuige te doen horen. Gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door werknemer, zal het hof TUI toelaten door middel van getuigen te bewijzen dat werknemer FCN in het gesprek van 28 augustus 2009 bewust onjuist heeft voorgelicht door FCN in strijd met de waarheid mee te delen dat Z hem in 2001 toestemming heeft gegeven de kosten van met werkzaamheden gecombineerde gezinsreizen voor rekening van FCN te laten komen.

De rechtbank heeft geoordeeld dat het ontslag op 31 augustus 2009 kennelijk onredelijk is. Het hof zal de grieven met betrekking tot het kennelijk onredelijk ontslag verder bespreken na de bewijslevering als hierboven voorzien. Uit die bewijslevering blijkende omstandigheden, in elk geval hetgeen blijkt omtrent de gestelde dringende reden voor het ontslag op staande voet, zullen immers van invloed zijn op de beoordeling van die grieven. TUI wordt veroordeeld een door werknemer aan te wijzen verzekeraar een bedrag van € 99.919,50 netto aan pensioenpremies te betalen. TUI voert voorts een post van € 26.468,21 op aan uitgaven ter zake van door werknemer en zijn gezin gemaakte reizen naar Brazilië en Egypte. Het hof zal de beslissing op dit onderdeel aanhouden tot na de bewijslevering, gelet op de samenhang daarvan met het verweer van werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:3038

Zaaknummer: 200.090.208-01

Rechters: D. Kingma, R.J.M. Smit en J. Blokland

Advocaten: J. van Hulst en M.R. Meijer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW