

RECHTSPRAAK

## werkgever/statutair bestuurder

***Ontslag op staande voet van statutair bestuurder wegens vermeend bezoeken van bordelen tijdens werktijd en handelen in strijd met fiscale regels omtrent privégebruik van de zakelijke auto na inzet van disproportionele onderzoeksmethoden is in strijd met goed werkgeverschap en ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding van € 20.000 naast de contractuele ‘exitregeling’.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2007 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) X als commercieel directeur. Hij was laatstelijk werkzaam tegen een bruto maandsalaris van € 20.690,10, exclusief 8% vakantiegeld en 3,5% eindejaarsuitkering. In de arbeidsovereenkomst is een ontslagvergoedingsregeling opgenomen bestaande uit 70% van het laatstverdiende salaris minus WW-inkomsten keer het aantal jaren tot aan 65 jaar. Op 8 december 2015 ontslaat de gecombineerde algemene vergadering van aandeelhouders werknemer als bestuurder van werkgever en als werknemer met onmiddellijke ingang. Als reden wordt onder meer gegeven dat bestuurder regelmatig tijdens werktijd bordelen bezoekt maar in zijn agenda aangeeft op ‘werklocatie’ te zijn en veelvuldig privékilometers worden gemaakt met de auto van de zaak. Bovendien blijven resultaten van bepaalde onderdelen van het bedrijf ver achter. De rechtbank heeft naar aanleiding van de verzoeken van werknemer overwogen dat de door X ingezette onderzoeksmethode en de daarbij gebruikte middelen disproportioneel zijn: niet is voldaan aan de criteria van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit. Volgens de rechtbank leveren de wel door werknemer erkende feiten dat hij privéactiviteiten verrichtte onder werktijd, zonder veronachtzaming van zijn taken, en het handelen in strijd met fiscale regels omtrent privégebruik van de zakelijke auto, mede gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. De rechtbank heeft de exitregeling (€ 345.694,54) plus billijke vergoeding (€ 20.000) toegewezen. Ook de vordering van openstaande vakantiedagen is toegewezen.

### *Oordeel gerechtshof*

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

### *Geen dringende reden voor ontslag*

Werkgever merkt terecht op dat werknemer zich ook als goed werknemer heeft te gedragen.

Dat werknemer dit niet heeft gedaan op de drie dagen waarop hij, zonder vakantiedagen op te nemen, uitsluitend voor privédoeleinden naar Duitsland is gereisd, is evident. Naar het oordeel van het hof is dat echter geen reden voor ontslag op staande voet in de omstandigheden van dit geval, waarin gelet op de functie geen sprake is van strikt gereguleerde werktijden, geen documenten die bedoeld zijn om werktijd te verantwoorden valselijk zijn opgemaakt en er geen eerder incident is geweest waarop werknemer is aangesproken. Het hof deelt voorts de overweging van de rechtbank dat de fiscale gevolgen van het privégebruik van de auto daarbij onvoldoende gewicht in de schaal leggen. Bovendien heeft X werknemer nimmer aangesproken op zijn gedrag. Werkgever heeft er niet voor gekozen om, ook gelet op de tegenvallende resultaten, meer verantwoording van werknemer omtrent zijn inspanningen te verlangen, hetgeen voor de hand ligt wanneer aan de inzet getwijfeld wordt.

#### *Buitensporige onderzoeksmethoden*

Het observeren en laten volgen van werknemer door medewerkers van een recherchebureau, het laten plaatsnemen van een peilbaken (in aanvulling op het track and trace-systeem) om het volgen van de auto van werknemer makkelijker te maken, het onder een vals voorwendsel laten inleveren van telefoon en iPad, het verhoor door de rechercheurs en het laten opstellen van het rapport zijn vergaande onderzoeksmaatregelen. Van enige noodzaak voor de inzet van deze methoden is niet gebleken. Daarmee zijn de opsporingsmiddelen, waarmee de persoonlijke levenssfeer van werknemer zijn geraakt, disproportioneel. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is het ontslag op staande voet een te snel en te zwaar ingezet middel geweest. Voor de inzet van deze buitensporige onderzoeksmethoden dient werknemer middels een billijke vergoeding gecompenseerd te worden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 10-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2017:1015

**Zaaknummer:** 200.195.464

**Rechters:** E.B. Knottnerus, M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

**Advocaten:** A.J.H. Rutten en T.B. Vandeginste

**Wetsartikelen:** 7:682 BW