

RECHTSPRAAK

werknemer/Stern Groep N.V. en Stern Auto B.V.

Werknemer heeft niet gesjoemeld met autoregeling. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de statutair bestuurder te ontslaan, zonder eerst andere oplossingsrichtingen te hebben beproefd. Billijke vergoeding (€ 130.000) toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2018 benoemd als statutair bestuurder van Stern Groep N.V. en Stern Auto B.V. (hierna tezamen: Stern). Werknemer was daarvoor reeds 12,5 jaar in dienst van Stern. In de tussenbeschikking van 21 december 2018 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werknemer met Stern met ingang van 1 februari 2019 ontbonden. Daarbij is overwogen dat ontbinding op grond van de h- of de g-grond aan de orde is. Bij tussenbeschikking zijn aan beide partijen bewijsopdrachten verstrekt. Beide partijen hebben getuigen voorgebracht. Voor werknemer heeft een bijzondere autoregeling (hierna: regeling) gegolden die afwijkt van die welke in het personeelshandboek is vastgelegd. Stern stelt zich op het standpunt dat werknemer ten aanzien van de regeling zou hebben gesjoemeld en daardoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten opzichte van Stern. In de tussenbeschikking is ten aanzien van deze kwestie overwogen dat nog niet voldoende vaststaat dat werknemer ten aanzien van de uitvoering van de regeling ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer verzoekt onder meer Stern tot betaling van de transitievergoeding te veroordelen en hem ten laste van Stern een billijke vergoeding van € 514.306,56 toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen van Stern jegens werknemer.

Oordeel

Transitievergoeding

Dat werknemer in verwijtbare zin heeft gesjoemeld is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan. Het feit dat X als leidinggevende en vertegenwoordiger van Stern op de hoogte was van de regeling en deze in 2009 zelf heeft voorgesteld aan werknemer maakt dat in ieder geval toen niet van een situatie van gesjoemel kan worden gesproken. Ook heeft de kantonrechter in de waardering van het bewijs meegewogen dat, ondanks zijn uitdrukkelijke suggestie in de tussenbeschikking, Stern heeft nagelaten nadere bescheiden in het geding te brengen met betrekking tot de specifieke autoregeling van andere

sleutelfunctionarissen binnen Stern en evenmin de bevindingen van Ernst en Young over vermeende onregelmatigheden heeft overgelegd. De kantonrechter acht de aan werknemer verweten gedragingen ten aanzien van de regeling onvoldoende ernstig om de conclusie te kunnen dragen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt dan ook gehonoreerd.

Billijke vergoeding

Op zichzelf is onder omstandigheden een uitkomst waarbij het standpunt van Y wordt gevolgd en ontslag volgt van de bestuurder die zich niet in zijn standpunt kan vinden niet als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken. In dit geval spelen echter bijzondere omstandigheden die maken dat wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever. De kantonrechter heeft daarbij onder andere het oog op het feit dat Stern, door de jarenlange ervaring met werknemer, precies wist welk vlees hij in de kuip had toen hij werknemer aanstelde als directeur. Vervolgens kiest Stern zonder eerst kenbare andere oplossingsrichtingen te hebben beproefd, meteen voor het ultieme middel van ontslag, zonder enige vorm van financiële compensatie. Ook de wijze waarop het ontslag is vormgegeven en intern en extern kenbaar is gemaakt verdient allerminst de schoonheidsprijs. Ten slotte is de aanvullende ontslaggrond, gesjoemel met aanschaf van auto's voor privégebruik, niet gegrond gebleken. De kantonrechter wijst een billijke vergoeding toe van € 130.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:6356

Zaaknummer: 7284861 EA VERZ 18-823

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: C.I.M. Molenaar en N.T.A. Zeeuwen

Wetsartikelen: 7:673 en 7:671b