

RECHTSPRAAK

Een dag voordat de arbeidsovereenkomst met bestuurder door een vaststellingsovereenkomst zou eindigen, werd hij op staande voet ontslagen. Ontslag ten onrechte gegeven. Bestuurder maakt aanspraak op afgesproken beëindigingsvergoeding van € 850.000.

Feiten

Werknemer is vanaf 5 juni 1990 in dienstverband werkzaam geweest voor Hasselt B.V. (hierna: Hasselt). Vanaf 1 mei 2007 was hij statutair bestuurder, tegen een brutosalaris van € 9.936,00 per maand. In opdracht van de moedermaatschappij heeft een extern onderzoeksbureau een feitenonderzoek ingesteld naar vermeend frauduleus en/of niet-integer handelen van werknemer. Op 4 februari 2020 heeft werkgever werknemer geschorst voor de duur van het onderzoek. Op 15 juni 2020 is werknemer per direct teruggetreden als statutair bestuurder en zijn partijen in een vaststellingsovereenkomst overeengekomen om de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2020 te beëindigen. In die vaststellingsovereenkomst is aan werknemer onder meer een beëindigingsvergoeding van € 850.000 bruto all-in toegekend. Bij brief van 30 oktober 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werkgever heeft hiertoe onder meer als reden opgegeven dat werknemer betrokken is geweest bij de oprichting bij een concurrerende onderneming. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Bij de beantwoording van de vraag of van werkgever redelijkerwijs gevergd kon worden om de arbeidsovereenkomst met werknemer nog voort te laten duren, is op de eerste plaats van belang dat die arbeidsovereenkomst ten tijde van het ontslag op staande voet nog maar één dag zou duren. Daarbij komt dat werknemer geheel en al was vrijgesteld van werkzaamheden. De facto was de arbeidsovereenkomst dus al zo goed als beëindigd, en voor wat betreft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst sorteert het ontslag op staande voet dan ook nauwelijks enig effect. Wel zijn de gevolgen van het ontslag op staande voet groot, gelet op wat partijen in de vaststellingsovereenkomst over de beëindigingsvergoeding zijn overeengekomen. De rechtbank is van oordeel dat werkgever de aan werknemer verweten gedragingen onvoldoende concreet en aannemelijk heeft weten te maken. Werkgever heeft ten aanzien van de door hem opgegeven dringende redenen dan ook niet aannemelijk gemaakt welke concrete gedragingen aan werknemer kunnen worden verweten, waardoor eveneens onduidelijk blijft of en in hoeverre werknemer bij de oprichting van bedrijf X en de door werkgever gestelde oneerlijk concurrerende activiteiten een actieve rol heeft gespeeld.

De rechtbank is van oordeel dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft weten te maken dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan gedragingen die als oneerlijke concurrentie jegens werkgever moeten worden aangemerkt. Evenmin heeft werkgever aannemelijk weten te maken dat betrokkenheid van werknemer bij dergelijke gedragingen zodanig is geweest dat hij daarvoor mede verantwoordelijk moet worden gehouden. Alle omstandigheden afwegend komt de rechtbank tot het oordeel dat werkgever geen zodanig dringende redenen heeft gehad, dat van hem niet gevergd kon worden om de arbeidsovereenkomst (nog één dag) te laten voortduren. Daar komt bij dat uit de overgelegde verklaringen blijkt dat beide bestuurders reeds in mei en/of juni 2020 op de hoogte zijn gesteld en gehouden van de ontwikkelingen, die nu door werkgever als dringende redenen zijn aangevoerd. Weliswaar biedt artikel 7:677 BW aan een werkgever de bevoegdheid om bij dringende redenen onverwijld op te zeggen, en laat de term 'onverwijld' ruimte om nog nader onderzoek te doen naar de gebleken gedragingen, maar na een zodanig tijdverloop vanaf de eerste meldingen (mei/juni) en de oprichting van bedrijf X (juli 2020) kan de opzegging van werkgever op 30 oktober 2020 niet meer als onverwijld worden aangemerkt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogene dient het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet te worden toegewezen. Dat heeft als gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van de vaststellingsovereenkomst per 1 november 2020 is beëindigd. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de vaststellingsovereenkomst is beëindigd, dient werkgever die vaststellingsovereenkomst in beginsel ook gewoon na te komen. De rechtbank verworpt het daartegen opgeworpen beroep van werkgever op de eisen van redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 BW en het beroep op dwaling of onvoorziene omstandigheden, omdat dit verweer van werkgever gebaseerd is op dezelfde stellingen als die de rechtbank in het voorgaande al onvoldoende concreet en aannemelijk heeft geacht. De rechtbank zal de vaststellingsovereenkomst dan ook niet (partieel) vernietigen of wijzigen, zoals werkgever wil.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:403

Zaaknummer: C/08/258513 / HA RK 20/147

Rechters: F. Koster

Advocaten: H.M. Wiechers en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 6:248 BW