

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van statutair bestuurder vanwege onder meer een ondeugdelijke boekhouding en zakelijke declaratie van privékosten.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 14 februari 2014 benoemd als statutair bestuurder van Holding C en werkgeefster. Bedrijf D is met ingang van 18 mei 2016 (mede) statutair bestuurder van Holding C en werkgeefster. Bij brieven van 31 mei 2022 is werknemer door bedrijf D uitgenodigd om de AvA van Holding C en aansluitend die van werkgeefster op 9 juni 2022 bij te wonen. Voor beide vergaderingen is als agendapunt het voorgenomen besluit tot schorsing of ontslag van werknemer als statutair bestuurder opgenomen. Bedrijf D heeft ten aanzien van de positie van werknemer als statutair bestuurder van werkgeefster een toelichting gegeven op dit voorgenomen besluit, waaronder onder meer een ondeugdelijke boekhouding en onduidelijke scheiding van zakelijke en privé-uitgaven voor werknemer. Op 13 juli 2022 hebben de aandeelhoudersvergaderingen van Holding C en werkgeefster plaatsgevonden in aanwezigheid van werknemer met zijn advocaat. Tijdens die vergaderingen is het besluit genomen om ontslag op staande voet te verlenen aan werknemer als statutair bestuurder van Holding C en werkgeefster. Bij brief van 14 juli 2022 hebben bedrijf D en werkgeefster het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer tot toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Werknemer stelt zich onder meer op het standpunt dat werkgeefster de mededelingseis heeft geschonden, er een ondeugdelijk en onzorgvuldig onderzoek heeft plaatsgevonden, een dringende reden ontbreekt, er niet is voldaan aan de onverwijldheidseis en er onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden.

*Oordeel*

Het gaat er voor de mededelingseis om of het voor werknemer ten tijde van het gegeven ontslag op staande voet duidelijk was wat hem werd verweten. Daarvan is naar het oordeel van de rechtbank sprake. De ontslaggronden die in de ontslagbrief zijn vermeld, zijn voldoende toegelicht en concreet. Verder blijkt uit de notulen van de op 13 juli 2022 gehouden AvA van werkgeefster dat die ontslaggronden aan de orde zijn gesteld tijdens de aandeelhoudersvergadering en dat werknemer in de gelegenheid is gesteld om daartegen verweer te voeren. Overigens zijn ook alle gronden die bij het ontslagvoornemen zijn medegedeeld op die vergadering besproken. Aan de hand daarvan heeft de AvA de definitieve ontslaggronden geformuleerd en op basis daarvan besloten om tot onmiddellijke opzegging over te gaan. Dat die redenen niet (volledig) gelijk zijn aan de eerder bij het ontslagvoornemen

medegedeelde redenen, is niet relevant voor de mededelingseis. Van de gestelde schending van hoor en wederhoor is onvoldoende gebleken. De rechtbank is van oordeel dat voldoende vast is komen te staan dat werknemer op structurele wijze naliet om declaraties te onderbouwen met bonnen, privékosten als zakelijke kosten ten laste van werkgeefster heeft laten komen en een factuur heeft vervalst ter verrekening van een voorschotbetaling uit eigen zak. Nu het hier gaat om een omvangrijk aantal bonnen (400 stuks in nog geen twee jaar tijd) dat ontbreekt, is het argument van werknemer dat hier sprake is geweest van een menselijke fout niet geloofwaardig. Met voormelde handelwijze heeft hij in strijd gehandeld met artikel 1.4 en 4.3 van zijn arbeidsovereenkomst, heeft werknemer zijn administratieplicht uit hoofde van artikel 2:10 lid 1 BW veronachtzaamd en heeft werknemer zich bovendien schuldig gemaakt aan valsheid in geschrifte. In hoeverre werknemer als gevolg daarvan is bevoordeeld, is met de voorliggende stukken niet vast te stellen. In ieder geval is een deel van die kosten verrekend c.q. terugbetaald door werknemer naar aanleiding van het onderzoek. Dat maakt de onzorgvuldige handelwijze van werknemer echter niet ongedaan. De omschreven gedragingen zijn naar het oordeel van de rechtbank te kwalificeren als dringende redenen zoals bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onder d en k BW, als gevolg waarvan van werkgeefster redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Daarbij speelt een rol dat van werknemer als statutair bestuurder een bijzonder hoge mate van zorgvuldigheid mag worden verwacht bij het declareren van onkosten, aangezien zijn functie met zich brengt dat hij een relatief stevige vinger in de pap heeft bij het bepalen of iets al dan niet een zakelijk karakter heeft en hij een voorbeeldrol heeft te vervullen. Door er nog steeds op te wijzen dat slechts sprake is geweest van een menselijke fout en dat dit soort declaratiegedrag gebruikelijk was, heeft werknemer geen blijk gegeven van enig inzicht dat hij niet zuiver of integer heeft gehandeld. In de ontslagbrief is vermeld dat bij het besluit om aan werknemer ontslag op staande voet te verlenen rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden. Dat komt de rechtbank niet onbegrijpelijk voor. Dat leidt tot het oordeel dat het op 13 juli 2022 aan werknemer verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Die gedragingen zijn toe te rekenen aan werknemer en worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar, zodat werkgeefster geen transitievergoeding aan hem verschuldigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:11122

**Zaaknummer:** C/10/644689 / HA RK 22-943

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** G.A. Tsiris en H.G. Ruis

**Wetsartikelen:** 2:244 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:682 BW en 7:686 BW