

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Weigering om mee te werken aan een extern onderzoek door BDO naar de financiële situatie van werkgeefster. Weliswaar heeft werkgeefster werknemer geschreven dat zijn medewerking aan het onderzoek op vrijwillige basis was, maar werknemer was jegens werkgeefster wel degelijk verplicht om mee te werken aan het onderzoek.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2011 in dienst getreden van werkgeefster als operationeel directeur. De arbeidsomvang bedroeg 36 uur per week en het laatste salaris bedroeg € 7.500 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Tot 19 september 2019 was werknemer bestuurder van werkgeefster. Als directeur-bestuurder was hij verantwoordelijk voor de financiële gang van zaken bij werkgeefster. Vanaf september 2019 is binnen werkgeefster een discussie ontstaan over de rekening-courantverhoudingen tussen werkgeefster en werknemer en zijn ex-echtgenote (eveneens bestuurder) privé enerzijds en tussen werkgeefster en derde entiteiten anderzijds. In januari 2020 is werkgeefster door haar bank bij de afdeling Bijzonder Beheer ondergebracht en sindsdien staat zij onder intensief toezicht van de bank. Op 20 december 2020 heeft werkgeefster opdracht gegeven een onderzoek te verrichten met als doel inzicht te verkrijgen in de boekingen verwerkt op de rekening-courant directie alsmede in de betalingen aan de directie en onderbouwing ervan alsmede in de ontvangsten van de directie. Uiteindelijk weigert werknemer zijn medewerking te verlenen. Bij brief van 30 april 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer primair vernietiging van het ontslag op staande voet verzocht en toelating tot zijn werkzaamheden, op straffe van een dwangsom, alsmede betaling van het (achterstallige) loon vanaf 1 mei 2021. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht en voldoende voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Er was ook sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, waardoor er geen recht bestond op een transitievergoeding. De kantonrechter heeft de primaire verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon behoudens over de maand april 2021 afgewezen, evenals de subsidiaire verzoeken, voor zover betrekking hebbend op de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Onverwijldheid

Met grief I komt werknemer op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Het hof oordeelt dat in ieder geval ten aanzien van de zelfstandige ontslaggrond, gelegen in het niet voldoende meewerken aan het onderzoek en het niet ingaan op de uitnodiging van werkgeefster om in gesprek te gaan, is voldaan aan het vereiste dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

Dringende reden

Met grief II komt werknemer op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat hij gegronde redenen had om niet aan het onderzoek mee te werken. Zo was er geen sprake van een normale werkgeefster-werknemerverhouding nu ook ex-echtgenote bestuurder was en zij in een vechtscheiding zijn beland. Het hof concludeert dat werknemer, door op geen enkele wijze te willen meewerken aan het onderzoek en niet in te gaan op de uitnodiging van werkgeefster om opheldering te verschaffen, een dringende reden voor een ontslag op staande voet heeft gegeven. Daarom is herstel van de arbeidsovereenkomst, loondoorbetaling na april 2021 en/of een billijke vergoeding krachtens artikel 7:683 lid 3 BW, zoals door werknemer verzocht (grief IV), niet aan de orde.

Transitievergoeding, eindejaarsuitkering, vakantiegeld, overige kosten en vakantiedagen

Met grieven III, V en VI komt werknemer op tegen het oordeel van de kantonrechter dat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten opleveren, tegen de afwijzing van het verzoek tot betaling eindejaarsuitkering en vakantiegeld en tegen de afwijzing van de betaling van overige kosten. Volgens het hof heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld omdat het hem ernstig valt te verwijten dat hij niet heeft willen meewerken aan het onderzoek naar de financiële situatie. Dat werknemer zich altijd ten volle voor werkgeefster heeft ingezet en steeds uitstekend heeft gefunctioneerd en dat de gevolgen van het ontslag voor hem ingrijpend zijn moge zo zijn, maar dat maakt het naar het oordeel van het hof niet anders. Omdat werknemer vanwege het ontslag op staande voet een gefixeerde schadevergoeding aan werkgeefster was verschuldigd, stond het werkgeefster vrij om bij de eindafrekening een beroep op verrekening van de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld te doen. Ten aanzien van de overige kosten volgt het hof het oordeel van de kantonrechter dat het enkele feit dat werknemer als directeur zichzelf een vergoeding van deze kosten heeft toegekend, in het licht van de discussie tussen partijen hieromtrent, niet de conclusie rechtvaardigt dat werkgeefster gehouden is deze kosten te vergoeden. Ten aanzien van de vakantiedagen wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van 132,5 uur. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3605

Zaaknummer: 200.306.315/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en T.S. Pieters

Advocaten: mr. M.E. Haaijer en S. Rötscheid

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e en sub g BW, 7:673 lid 7 onder c BW, 7:683 lid 3 BW