

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van bestuurder. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn persoonlijk tegenstrijdig belang niet te melden, in strijd te handelen met artikel 2:239 BW en door niet de waarheid te spreken over zijn andere financiële belangen.

Feiten

Werkgeefster is 100% aandeelhouder van holding X. Samen met holding Y houdt holding X zich bezig met het investeren in start-ups en het houden van aandelen in zogenoemde spin-off companies. Werknemer is met ingang van 1 juni 2002 bij werkgeefster in dienst getreden als senior adviseur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: de cao) van toepassing. In de periode van 26 juni 2009 tot 1 juni 2021 was werknemer statutair bestuurder van holding X en Y. Naast zijn salaris ontving werknemer op grond van een Service Agreement dat hij via zijn persoonlijke vennootschap bedrijf A met de holdings X en Y had gesloten, een vergoeding voor zijn werkzaamheden. In het najaar van 2021 hebben holding X en Y een onderzoeksbureau opdracht gegeven om onder meer onderzoek te doen naar de gang van zaken rondom de verkoop van aandelen van bedrijf B en bedrijf C. Het onderzoeksbureau heeft voor haar onderzoek twee keer met werknemer gesproken. Werknemer heeft op de conceptgespreksverslagen en de conceptbevindingen gereageerd. Op 23 november 2022 heeft het onderzoeksbureau zijn onderzoeksresultaten gerapporteerd aan holding X en Y. Holding X en Y hebben werknemer en bedrijf A bij brief van 27 januari 2023 aansprakelijk gesteld voor de door hen in verband met de kwesties bedrijf C en bedrijf B geleden en nog te lijden schade. Zij hebben daarbij per direct het Service Agreement met bedrijf A opgezegd en de detachering van werknemer per direct beëindigd. Op 28 februari 2023 heeft een hoor- en wederhoorgesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer door werkgeefster is ondervraagd over de bevindingen uit het onderzoeksbureau rapport. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 9 maart 2023 op non-actief gesteld. Werkgeefster heeft op 25 april 2023 een verzoekschrift ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Naar aanleiding van de vermeerdering van eis van werkgeefster in de kortgedingprocedure heeft werkgeefster werknemer bij brief van 11 mei 2023 uitgenodigd voor een nieuw hoor- en wederhoorgesprek op 15 mei 2023. Zij heeft daarbij aangegeven dat zij aanvullende rechtsmaatregelen, waaronder een ontslag op staande voet, niet uitsloot. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 25 mei 2023 op staande voet ontslagen. Werkgeefster legt aan het ontslag op staande voet - onder meer - ten grondslag dat in de kwesties bedrijf C en bedrijf B op meerdere momenten sprake is geweest van een ontoelaatbare belangenverstrengeling, waarbij werknemer op ernstige wijze misbruik heeft gemaakt van de mogelijkheden en kennis die de positie van bestuurder van holding X en Y bood. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op

staande voet te vernietigen en stelt zich onder meer op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven.

Oordeel

Onverwijldheid

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werkgeefster heeft bij brief van 1 september 2023 een verklaring in het geding gebracht dat zij niet eerder dan op 8 mei 2023 op de hoogte is gebracht van de ontvangst van de brief met bijlagen van de advocaten van holding X en Y. Gezien het feit dat de gedragingen die werknemer in deze aktes werden verweten nog niet vaststonden, heeft werkgeefster er terecht voor gekozen om werknemer eerst op deze verwijten te laten reageren voordat zij aan de inhoud van deze aktes consequenties verbond. Naar het oordeel van de kantonrechter is op grond van de overgelegde e-mailcorrespondentie tussen partijen voldoende duidelijk geworden dat de vertraging die vervolgens is ontstaan door werknemer is veroorzaakt en dat werkgeefster na ontvangst van deze reactie voldoende voortvarend heeft gehandeld door de dag daarna het ontslag op staande voet te verlenen.

Dringende reden

De verschillende verwijten over het handelen van werknemer bij bedrijf B, bedrijf D en bedrijf E leveren naar het oordeel van de kantonrechter tezamen een voldoende dringende reden op voor het gegeven ontslag op staande voet. Werknemer wordt verweten ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld door belangenverstrengeling niet te melden en regels te schenden. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer de nevenwerkzaamheden die hij vanaf 2016 als lid van de adviescommissie van bedrijf B heeft verricht en de neveninkomsten die hij hiervoor heeft ontvangen destijds aan de RvC heeft gemeld. Door dit niet te doen heeft hij in strijd gehandeld met de artikelen 2.14 en 2.15 van de cao en artikel 2:239 lid 6 BW. Dit is - los van de overige verwijten die werkgeefster hem in deze kwestie heeft gemaakt - ernstig verwijtbaar. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer als gevolg van de geldleningen aan bedrijf F een persoonlijk tegenstrijdig belang heeft gecreëerd dat hij had moeten melden aan de RvC. Dit heeft hij echter niet gedaan, wat ernstig verwijtbaar is. Voor werknemer gold dat als gevolg van de advieswerkzaamheden die hij voor bedrijf B verrichtte en de vergoedingen die hij daarvoor ontving, er bij hem een persoonlijk tegenstrijdig belang kon ontstaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werknemer niet de waarheid heeft gesproken over zijn financiële belangen in andere bedrijven dan bedrijf C en bedrijf B.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5497

Zaaknummer: 10638607 UE VERZ 23-242 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.J. de Vries, M. van Westendorp, M.P.A.M. Fruytier, E.L. Pasma, W.B. Fonville en mr. S.E. Wierenga

Wetsartikelen: 2:239 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 843a Rv