

RECHTSPRAAK

Een werkgever die een hem bekende situatie geruime tijd laat voortbestaan, kan die later niet als dringende reden voor een ontslag op staande voet aan de betrokken werknemer tegenwerpen. Onterecht ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2021 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van managing director (CEO). Diezelfde dag is werknemer aangesteld als statutair bestuurder. Het Leadership Team heeft op 14 februari 2024 met werknemer gesproken. Een aantal directieleden heeft onbegrip voor de financiële situatie uitgesproken en ook werknemer als CEO verwijten gemaakt. Deze verwijten kwamen feitelijk neer in het opzeggen van het vertrouwen in hem als CEO. Na afloop van deze bespreking heeft werknemer de volledige inhoud van zijn werk e-mailbox gekopieerd naar zijn privé-e-mailaccount. Op 24 februari 2024 is tijdens een gesprek aan werknemer kenbaar gemaakt dat naar de cijfers was gekeken en dat geconstateerd was dat er cijfers niet klopten. Het vermoeden bestond dat werknemer bewust onjuiste en onvolledige financiële informatie heeft verstrekt aan de top van de organisatie. Er werd aangekondigd dat er een intern onderzoek zou worden gestart. Werknemer werd met onmiddellijke ingang geschorst. Op 5 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Daaraan werd ten grondslag gelegd dat hij de financiële situatie van de Nederlandse ondernemingen onjuist heeft weergegeven doordat hij prognoses en financiële resultaten heeft gemanipuleerd, dat hij in strijd met het bedrijfsbeleid een grote hoeveelheid bedrijfsgevoelige informatie heeft gedownload en dat hij zijn vakantiedagen niet correct heeft geregistreerd. Op 11 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen als statutair bestuurder en CEO. Werknemer komt op tegen het gegeven ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen het vennootschapsrechtelijke ontslag is geen verweer gevoerd. Daarmee is ook het dienstverband geëindigd. De vraag die voorligt, is of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding en daarmee samenhangend of het gegeven ontslag dus aan de (wettelijke) vereisten voldoet.

(i) Onjuiste weergave van financiële resultaten en het manipuleren van prognose: naar het oordeel van de rechtbank is voldoende duidelijk dat prognoses in de loop van 2023 te rooskleurig werden voorgesteld en dat bij de weergave van de financiële resultaten de cijfers zijn gepresenteerd zodanig dat de financiële positie gunstiger werd voorgesteld dan dat die in

werkelijkheid was. Werkgeefster was echter in ieder geval in het najaar van 2023 op de hoogte van de financiële situatie in Nederland. Een werkgever die een hem bekende situatie geruime tijd laat voortbestaan, kan die later niet als dringende reden voor een ontslag op staande voet aan de betrokken werknemer tegenwerpen.

(ii) Het downloaden van bedrijfsgevoelige informatie: het kopiëren van de gehele zakelijke e-mailbox naar zijn privé-e-mailaccount door werknemer, hoezeer ook in strijd met de interne bedrijfsregels, levert geen dringende reden voor ontslag op, omdat niet aannemelijk is dat werknemer bij die verzending andere bedoelingen heeft gehad dan het kunnen onderbouwen van zijn eigen verweer in een eventuele arbeidsrechtelijke procedure. Ook is gesteld noch gebleken dat hij verder iets met deze informatie heeft gedaan of dat hij deze verder heeft verspreid.

(iii) Het onjuist registreren van vakantiedagen: naar het oordeel van de rechtbank brengt het enkele feit dat de urenregistratie van vakantiedagen afwijkt van de daadwerkelijk genoten vakantiedagen, niet zonder meer mee dat de betreffende medewerker zijn vakantie bewust onjuist heeft geregistreerd. Het levert in ieder geval geen ontslag op staande voet op. Het ontslag is onterecht gegeven. Aan werknemer komt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe. Daarnaast wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend en wordt, de goede en kwade kansen afwegend, een billijke vergoeding van € 115.000 toegekend. De rechter gaat ervan uit dat werknemer nog tot ultimo 2024 had mogen rekenen op het inkomen dat hij van werkgeefster gewend was. De tegenverzoeken van werkgeefster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5298

Zaaknummer: 573290

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: P.P.R. Hoekstra, D. Lacevic, A.I. Zwager en L.M. Wezenbeek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW