

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens fraude niet onverwijld gegeven, gelet op tijdsverloop van een jaar tussen vermoeden van fraude en gegeven ontslag. Arbeidsovereenkomst ontbonden (e-grond) met toekenning transitievergoeding (€ 23.777,08). Betrokkenheid werknemer bij fraude voldoende aannemelijk.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2013 in dienst bij Dürüm Company NL B.V. De functie van werknemer is officemanager met een loon van € 5.399,79 bruto per maand. Rond de jaarwisseling van 2022/2023 heeft Dürüm Company onregelmatigheden in de facturatie opgemerkt, zoals te lage facturen in verhouding tot het aantal geleverde producten, het verstrekken van disproportioneel veel gratis promotiemateriaal en het geven van hoge kortingen. Op 6 april 2024 heeft Dürüm Company het vertrouwen in de statutair directeur opgezegd en hem ontslagen. Op 4 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege fraude. In de ontslagbrief staat – samengevat – dat Dürüm Company op 28 februari de beschikking heeft gekregen over diverse bestelorders van klanten en dat de bijbehorende facturen niet overeenkomen met het aantal bezorgde producten. Er zijn producten aan klanten verstrekt waarvoor Dürüm Company niet is betaald, terwijl werknemer verantwoordelijk was voor het facturatiesysteem en de planning. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Dürüm Company verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag niet onverwijld gegeven*

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Vast staat dat Dürüm Company al in maart 2024 op de hoogte was van onverklaarbare onregelmatigheden in de facturatie en dat een half jaar daarvoor een nieuwe CFO was aangesteld om te onderzoeken waarom het financiële resultaat achterbleef bij de gestegen verkopen. Dat leidde op 6 april 2024 tot het ontslag van de statutair directeur. Op dat moment stond dus voor Dürüm Company al voldoende vast over ongeoorloofd handelen door de directeur. Het is onaannemelijk dat er op dat moment niet ook al een vermoeden bestond van de mogelijke betrokkenheid van anderen, zoals werknemer. Werknemer was nauw betrokken bij de directeur; hij werd als de rechterhand van de directeur gezien. Het lag daarom op de weg

van Dürüm Company om op dat moment de mogelijke betrokkenheid van andere werknemers, zoals werknemer, met de nodige voortvarendheid te onderzoeken. Daarmee heeft Dürüm Company te lang gewacht. Pas maanden later is er een onderzoek ingesteld en tot 12 november 2024 is er zelfs helemaal geen contact meer geweest met werknemer. Ook een gesprek van 12 november 2024 en wat daaruit naar voren kwam was voor Dürüm Company geen aanleiding om alsnog onderzoek in te stellen naar mogelijke dringende redenen. Daarmee heeft Dürüm Company kennelijk gewacht tot eind februari 2025, toen zij de beschikking kreeg over de loggegevens van mutaties door werknemer in het facturatiesysteem. Dürüm Company is vervolgens snel tot ontslag overgegaan, maar dat kan niet afdoen aan het tijdsverloop van bijna een jaar. Van onverwijld handelen is geen sprake. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

#### *Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld*

De kantonrechter oordeelt in het kader van het ontbindingsverzoek van Dürüm Company dat de betrokkenheid van werknemer bij de geconstateerde onregelmatigheden voldoende vaststaat. Werknemer ontkent zijn betrokkenheid bij de onregelmatigheden in de verschillende door Dürüm Company genoemde voorbeelden niet. Wel stelt hij dat hij alleen uitvoerde wat hem werd opgedragen door de (inmiddels ontslagen) directeur. Dit rechtvaardigt echter niet het verwijtbaar handelen van werknemer. De situatie veranderde immers toen de CFO naast de directeur werd aangesteld. Op het moment dat er een financieel directeur werd benoemd, had werknemer bij hem de onregelmatigheden in de facturatie aan de orde kunnen en moeten stellen. Dat heeft hij nagelaten. Ook later, tijdens gesprekken, heeft werknemer geen openheid van zaken gegeven. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer. De hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt niet gehaald. Daarvoor is redengevend dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer overeenkomstig de instructies van de directeur handelde, aan wie hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst rechtstreeks verantwoording was verschuldigd, en die als eigenaar van Dürüm Company werd gezien. Werknemer heeft dan ook recht op een transitievergoeding van € 23.777,08 bruto.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 03-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:7406

**Zaaknummer:** 11662550

**Rechters:** S. Slikhuis

**Advocaten:** M. Kartal en J. van den Bosch

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW