

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Service2Media B.V. c.s.

Ontslag op staande voet bestuurder vanwege het verzwijgen van belangrijke informatie voor RvC is niet rechtsgeldig, omdat niet aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan

Op 1 juli 2007 is werknemer in dienst getreden in de functie van algemeen directeur bij Service2Media B.V. en benoemd tot bestuurder (CEO) van onder meer S2M Group en via zijn persoonlijke holding als bestuurder van Service2Media B.V. Overeengekomen is dat per 1 augustus 2013 de vennootschapsrechtelijke relatie zal eindigen en dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2014 zal eindigen. Na een gesprek op 16 oktober 2013 is werknemer op 18 oktober 2013 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt vermeld dat werknemer zijn verplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de RvC en investeerders niet te informeren over een faillissementsaanvraag en de betalingsafspraken die met de Belastingdienst zijn gemaakt. De vordering van de Belastingdienst is inmiddels opgelopen tot € 1,8 miljoen en er is opnieuw een faillissementsaanvraag ingediend. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Een vereiste voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet is dat het onverwijld wordt gegeven. Werknemer stelt dat het gegeven ontslag daar niet aan voldoet, omdat Service2Media al ruim voor het gesprek op 16 oktober 2013 bekend was met alle informatie die zij schijnbaar nodig achten om de beslissing te nemen over het dienstverband van werknemer en welke informatie zij ook als redenen voor ontslag hebben aangevoerd in de brief van 18 oktober 2013. Ter onderbouwing van deze stelling stelt werknemer dat de brief van X (hij was werkzaam als CFO) van 8 oktober 2013 voor Service2Media aanleiding was te (laten) onderzoeken of werknemer dermate verwijtbaar heeft gehandeld dat ontslag op staande voet gerechtvaardigd was. X is in dat(zelfde) kader al in een eerder stadium gehoord en is enkele dagen voor werknemer reeds op staande voet ontslagen. Nu de redenen voor het ontslag van X en werknemer in ieder geval overeenstemmen ten aanzien van het verzwijgen van cruciale informatie voor de RvC heeft Service2Media ten aanzien van het ontslag van werknemer derhalve onvoldoende voortvarend gewerkt. De voorzieningenrechter acht dit standpunt van werknemer juist. Daarbij is voorts nog van belang dat werknemer is uitgenodigd voor een gesprek op 16 oktober 2013 om mee te denken over oplossingen en het redden van de onderneming, terwijl het gesprek eigenlijk een heel ander doel diende, namelijk het confronteren met informatie die boven tafel was gekomen. Gelet op de bewoordingen die Service2Media in haar brief van 18 oktober 2013

gebruikt, is werknemer tijdens het gesprek van 16 oktober 2013 reeds gewezen op feiten en omstandigheden (o.a. het nalaten de RvC te informeren over faillissementsrekest) die volgens Service2Media elk afzonderlijk een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Nu deze feiten en omstandigheden klaarblijkelijk al op 16 oktober 2013 bekend waren bij Service2Media en werknemer hiermee tijdens het gesprek is geconfronteerd, is het onacceptabel dat werknemer pas op 18 oktober 2013 op staande voet is ontslagen. Aan het onverwijldheidsvereiste is niet voldaan, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2013:3074

Zaaknummer: C/08/146459 / KG ZA 13-384

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: A.F. Inden-van Dijck en A.C. Steensma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW