

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet directeur wegens het via een privéholding betalen van een factuur en het in de boekhouding verhangen van diverse posten, is naar voorlopig oordeel niet rechtsgeldig. Onverwijldheidsvereiste.

Werkneemster is sinds 1991 in dienst, laatstelijk als titulair directeur. Op 15 januari 2014 is ze geschorst, omdat zij een opdracht uit de boekhouding zou hebben gehaald die via de privéholding van werkneemster is betaald. Werkneemster zou dit gedaan hebben om zichzelf in het kader van de earn-out te bevoordelen. Daarnaast is gebleken dat er kosten verhangen zijn van salariskosten naar promotiekosten. Op 17 januari 2014 is werkneemster om deze redenen op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de vernietiging van het ontslag op staande voet ingeroepen. Zij voert onder meer aan dat niet aan de onverwijldheidseis is voldaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naast de maatstaf in het GTM-arrest (NJ 1980/328) moet het gegeven worden betrokken dat in de ontslagbrief meerdere redenen zijn genoemd, die volgens werkgeefster zowel afzonderlijk als in samenhang als dringende reden kwalificeren. Die redenen kunnen gelijktijdig aan het licht zijn getreden, maar het is even zo goed mogelijk dat voor elk daarvan afzonderlijke verschijningsmomenten gelden. In dat laatste geval behoort dan ook een daarop aangepaste beoordeling van de onverwijldheidseis plaats te vinden. Aan deze eis wordt niet voldaan indien de daadwerkelijke sanctionering van afzonderlijke reeds vaststaande verwijten (die in de eigen visie van de werkgever op zichzelf ernstig genoeg zijn voor een ontslag op staande voet) wordt opgehouden in verband met nader onderzoek naar de gegrondheid van de vermoedelijke extra verwijten.

In dit geval zijn twee redenen aan het ontslag ten grondslag gelegd: (1) het via een privéholding betalen van een factuur en (2) het in de boekhouding verhangen van diverse posten, waaronder salarisposten, naar de post promotieposten. Voor wat betreft het eerste verwijt wordt niet aan de onverwijldheidseis voldaan. De controller was hier namelijk in oktober 2013 al van op de hoogte. De financieel manager was hierover in december 2013 geïnformeerd. Een goede reden die vervolgens het tijdsverloop tot 17 januari 2014 rechtvaardigt, ontbreekt. Voor wat betreft het tweede verwijt wil de kantonrechter voorlopig wel aannemen dat werkgeefster de juistheid van haar vermoedens, die zien op een uitgebreider feitencomplex, nader wilde toetsen. Dat heeft zij direct op de dag na de schorsing gedaan door het horen van enkele bij de financiële administratie betrokken functionarissen en

dat is zeker voldoende voortvarend geweest. De verwijten die werkneemster in de ontslagbrief worden gemaakt, zouden kunnen inhouden dat zij haar werkzaamheden als directeur in strijd met de geldende (interne) regels heeft uitgevoerd. Daarmee zou werkneemster zich eventueel ook diskwalificeren voor haar functie, hetgeen verder in het voorwaardelijk ontbindingsverzoek aan de orde zal komen. De verwijten houden niet in dat werkneemster bedrieglijke aanpassingen in de boekhouding heeft doorgevoerd of zich anderszins schuldig heeft gemaakt aan malversaties. Om de handelwijze van werkneemster 'mogelijk' frauduleus te noemen, gaat dus veel te ver en is misplaatst. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-02-2014

Zaaknummer: 2743689 VV EXPL 14-11