

## RECHTSPRAAK

***Algemeen directeur die op de hoogte is van het financieel wanbeheer van de bestuurder handelt ernstig verwijtbaar. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, maar wegens ernstig verwijtbaar handelen geen recht op transitievergoeding of billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij Buigstaal Tubebending Nederland B.V. (hierna: Buigstaal) in de functie van algemeen directeur. De aandelen in Buigstaal waren in handen van Holdingmaatschappij Torpedo Nederland B.V. (hierna: Torpedo Nederland). In september 2018 is Buigstaal verkocht aan CIFAV III B.V. Enig aandeelhouder van CIFAV III is Royal Schouten Group N.V., waar de heer Y enige bestuurder was. Tussen Torpedo Nederland en CIFAV III is een geschil ontstaan omdat CIFAV III niet de gehele koopsom betaalde. Op grond daarvan is Buigstaal weer teruggeleverd aan Torpedo Nederland. Naar aanleiding van de teruglevering van Buigstaal is de oude bestuurder van Buigstaal, de heer X, per 1 april 2021 weer in functie getreden als bestuurder van Buigstaal. Op 1 april 2021 is werknemer op non-actief gesteld. Tussen werknemer en de heer X is telefonisch contact geweest. Op 20 april 2021 heeft de heer X onder meer tegen werknemer gezegd: "Ik laat je kapot maken, daar heb ik wel mensen voor". Diezelfde dag heeft de heer X per e-mail zijn excuses hiervoor gemaakt. De heer X heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 22 april 2021 maar die uitnodiging heeft werknemer afgewezen. In een bericht van 22 april 2021 is werknemer door Buigstaal een ontslag op staande voet per 26 april 2021 aangezegd, tenzij werknemer ingaat op een beëindigingsvoorstel. De redenen die Buigstaal in dat bericht aan het ontslag ten grondslag legt, zijn dat er bij Buigstaal sprake is geweest van financieel wanbeleid en onrechtmatige onttrekkingen van bedrijfsmiddelen en dat werknemer daaraan heeft meegewerkt. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet van 26 april 2021 niet rechtsgeldig is gegeven en aan werknemer een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding toe te kennen.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat van belang is dat werknemer op 1 april 2021 de toegang tot het werk is ontzegd zonder dat hem daarvoor een reden is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat de omstandigheid dat werknemer op de uitnodiging voor het gesprek op 22 april 2021 niet is ingegaan, hem niet kan worden aangerekend. Van Buigstaal had verwacht mogen worden de zaak zo kort na een ernstige bedreiging enige tijd te laten rusten of een gesprek onder begeleiding (van een derde) te laten plaatsvinden. Dat heeft Buigstaal echter niet

gedaan. In plaats daarvan heeft Buigstaal op 22 april 2021 een ontslag op staande voet gegeven. Een concretisering van de verwijten aan werknemer of een uitnodiging van Buigstaal om werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn visie op de zaak te geven ontbreekt. Dit maakt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Daarom zal de gevraagde verklaring voor recht worden gegeven. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal ook worden toegewezen. De kantonrechter overweegt dat omdat is geoordeeld dat het ontslag op staande voet van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, in beginsel het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding moet worden toegewezen. In dit geval is de kantonrechter echter van oordeel dat werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Vaststaat immers dat werknemer als algemeen directeur eindverantwoordelijk was, ook over het financiële reilen en zeilen van het bedrijf van Buigstaal. Dat werknemer geen financiële gegevens van de controller van Buigstaal kreeg ontslaat hem niet van die verantwoordelijkheid. Bovendien is het niet duidelijk waarom hij die voor een algemeen directeur onwerkbaar situatie bijna een jaar heeft laten voortbestaan. Werknemer had, toen hij erachter kwam dat de heer Y niet in het belang van Buigstaal handelde, moeten ingrijpen. Bij het voorgaande komt dat toen werknemer per e-mail van 20 april 2021 en per brief van 22 april 2021 te kennen was gegeven dat er grote onttrekkingen bij Buigstaal hadden plaatsgevonden en hem gevraagd werd om een toelichting, hij ervoor heeft gekozen zijn opgedane kennis ter zake niet te delen met de heer X. Dat had van hem als algemeen directeur wel verwacht mogen worden. Bovendien is niet begrijpelijk dat werknemer in het licht van de verwijten die hem werden gemaakt over financieel wanbeheer ervoor koos zijn kennis over het financiële wanbeheer van de heer X voor zichzelf te houden in de wetenschap dat dat hem zijn baan zou kosten. Daarom zal zowel de vordering tot betaling van de billijke vergoeding als die tot een transitievergoeding worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 14-09-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:7996

**Zaaknummer:** 9297616 \ AO VERZ 21-53 (rvk)

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** M. Westhoeve, S. van Waegeningh en J. van Maurik

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW