

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door open te staan voor gunsten van een ondergeschikte, waarbij hij zich had moeten realiseren dat deze daar wederdiensten voor verwachtte.

Feiten

Werknemer is 1 augustus 1995 in dienst getreden bij X, van welk concern Go Gracht onderdeel uitmaakt. Met ingang van 1 januari 2004 is werknemer in dienst getreden van Go Gracht. Inmiddels bekleedt werknemer de functie van Group CFO/ lid hoofddirectie. Binnen X geldt een Code of Conduct. In oktober heeft X ontdekt dat de adjunct-directeur in dienst van Go Gracht en als zodanig ondergeschikt aan werknemer, valsheid in geschrifte heeft gepleegd door een handtekening van een KPMG-medewerker onder de jaarrekening 2019 te plaatsen. De adjunct-directeur is hierop op staande voet ontslagen. Nader onderzoek wees uit dat de adjunct-directeur ook nog € 2,5 miljoen heeft verduisterd. In aansluiting op deze gebeurtenis heeft X een forensisch (accountants)onderzoek laten uitvoeren door Integis. In het kader van dat onderzoek is ook werknemer gehoord, o.a. over de privébestedingen van de adjunct-directeur met de zakelijke creditcard. De raad van commissarissen van X heeft op 21 december 2020 besloten werknemer te schorsen. In het (definitieve) rapport van Integis is geconcludeerd dat werknemer op kosten van de adjunct-directeur een aantal reizen met een privévlucht heeft gemaakt en dat de adjunct-directeur een aantal keren betaalde voor accommodatie voor werknemer en zijn echtgenote en/of vriendin met zijn kinderen en/of die van zijn vriendin. Tot eind februari 2021 hebben partijen onderhandeld over een vertrekregeling voor werknemer. Op 17 maart 2021 heeft een aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden, waarin is besloten tot beëindiging van de statutaire posities van werknemer bij X, X B.V. en Biglift Holding BV. Go Gracht verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

In het door Integis opgestelde rapport staat dat fraude is gepleegd door de adjunct-directeur. Integis concludeert dat werknemer niet op de hoogte was van de fraude en dat niet vaststaat dat hij dat (wel) had moeten zijn. Daar gaat het Go Gracht in deze procedure ook niet om. Go Gracht verwijt werknemer dat hij zich heeft laten fêteren door een ondergeschikte gedurende een aantal jaren en dat hij daarmee in strijd handelde met de geldende Code of Conduct. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Go Gracht naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op vanwege verwijtbaar handelen. Vaststaat dat werknemer een aantal keren op uitnodiging van de adjunct-directeur een vlucht heeft gemaakt in een privéjet, terwijl hij daar niet voor heeft hoeven betalen. Vast staat ook dat

de echtgenote dan wel de vriendin en kinderen van werknemer en diens vriendin op kosten van de adjunct-directeur mee mochten. Werknemer had niet moeten openstaan voor deze gunsten van een ondergeschikte. Werknemer had zich moeten realiseren dat de adjunct-directeur wellicht wederdiensten verwachtte of althans dat de adjunct-directeur erop uit was dat werknemer hem uit de wind zou houden, niet of minder zou controleren of hem anderszins de vrije teugel zou geven. Gelet op de bij Go Gracht geldende Code of Conduct en hetgeen daarin is bepaald over 'conflict of interest' en 'to induce a person' alsmede gezien de opleiding en ervaring van werknemer en zijn positie, had werknemer beter moeten weten. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond. De kantonrechter ziet geen reden aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen, aangezien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:5443

Zaaknummer: 9176831 EA VERZ 21-295

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: R.G. Prakke en A.N. Kampherbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW