

RECHTSPRAAK

Stichting Vestia/werknemer

Ontslag op staande voet onverwijld gegeven en op grond van dringende reden: met de doorbetalingsafpraak heeft de voormalig kasbeheerder het voor de uitoefening van zijn functie onontbeerlijke vertrouwen op ernstige wijze geschonden.

[In onderhavige samenvatting wordt uitsluitend ingegaan op het arbeidsrechtelijke deel van het vonnis; red.]

Feiten

Werknemer was vanaf 1 september 1997 in dienst van (een rechtsvoorganger van) Vestia. Hij was steeds betrokken bij het afsluiten van derivaten door Vestia. In de periode van 2003 tot en met 2010 heeft persoon X in verband met derivatentransacties van Vestia € 21.564.357 aan *fees* ontvangen. Van deze fees heeft persoon X in totaal € 10.419.866 doorbetaald aan werknemer. Werknemer heeft de doorbetalingen van fees als inkomsten opgenomen in zijn belastingaangiftes als ‘inkomsten uit overige werkzaamheden’. Werknemer heeft de doorbetalingen niet gemeld aan Vestia. Werknemer is door de jaren heen ingegaan op vele uitnodigingen van banken voor diners, het in Nederland en het buitenland bijwonen van voetbalwedstrijden, Formule 1-races (zoals in Abu Dhabi), wielervedstrijden, festivals en evenementen. Daarnaast heeft werknemer geschenken ontvangen van (medewerkers van) banken, die in sommige gevallen bij hem thuis werden bezorgd: onder meer (dure) wijn en een abonnement op een wijntijdschrift. Rond 10 april 2012 is werknemer aangehouden op verdenking van een aantal strafbare feiten in verband met de door persoon X doorbetaalde fees. De strafrechtelijke procedure loopt nog. In het kader van dit strafrechtelijk onderzoek is beslag gelegd op het woonhuis van werknemer, roerende zaken en bankrekeningen. Op 16 april 2012 heeft Vestia werknemer op non-actief gesteld en heeft zij de loonbetaling aan werknemer gestaakt. Halverwege april 2012 heeft Vestia het advocatenkantoor De Brauw Blackstone (hierna: De Brauw) verzocht nader onderzoek te doen in verband met de gerezen verdenkingen jegens werknemer. Bij brief van 23 mei 2012 heeft Vestia haar voornemen om werknemer op staande voet te ontslaan kenbaar gemaakt aan werknemer. Bij brief van 29 mei 2012 heeft Vestia werknemer op staande voet ontslagen en aanspraak gemaakt op de wettelijke schadeloosstelling als bedoeld in artikel 7:677 lid 3 jo. 7:680 lid 1 BW. Samengevat is de door Vestia aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden gelegen in het volgende: (1) het in de periode 2003 tot en met 2010 in privé ontvangen van aanzienlijke sommen geld die al dan niet (direct of indirect) verband hielden met de functie van

werknemer bij Vestia; (2) iedere betaling van persoon X aan werknemer, hetzij op zichzelf, hetzij in onderlinge samenhang, ongeacht de achtergrond van deze betaling; (3) het verzwijgen van deze betalingen en het schenden van de spreekplicht ten aanzien van deze betalingen; (4) het schenden van de Integriteitscode van Vestia; (5) overtreding van het verbod op het verrichten van betaalde nevenwerkzaamheden. Werknemer voert gemotiveerd verweer en vordert in reconventie onder meer dat voor recht wordt verklaard dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet op rechtsgeldige wijze is beëindigd en derhalve nog altijd bestaat.

Oordeel

Onverwijldheid ontslag op staande voet

Vast staat dat persoon Y op 12 april 2012 door de Fiod is geconfronteerd met de verdenking jegens werknemer in verband met de doorbetalingen. Vestia stelt dat zij daarmee op de hoogte geraakte van deze doorbetalingen, hetgeen werknemer betwist door erop te wijzen dat Capita in september 2011 – naar aanleiding van bevindingen van de Belastingdienst waaruit bleek dat werknemer omvangrijke beleggingen had aan het CFV – heeft geadviseerd om werknemer meteen uit zijn functie te zetten. Dit naast zich neerleggen door het CFV van het advies om werknemer uit zijn functie te zetten zegt niets over enige relevante wetenschap van Vestia vóór 12 april 2012. Hoewel wordt verklaard over het samen met het CFV naar Vestia gaan, kan – anders dan werknemer aanvoert – hieruit niet worden afgeleid dat het aan het CFV gegeven advies ook is besproken met Vestia. De rechtbank neemt dus als vaststaand aan dat Vestia op 12 april 2012 op de hoogte is geraakt van de verdenkingen in verband met de doorbetalingen. Enkele dagen daarna, toen werknemer in voorlopige hechtenis was genomen, is hij geschorst. Vervolgens heeft Vestia onderzoek laten instellen door De Brauw. Het was naar het oordeel van de rechtbank gerechtvaardigd dat Vestia de verdenking waarvan zij op de hoogte was geraakt eerst onderzocht voordat zij overging tot het treffen van een verderstrekkende maatregel dan de opgelegde schorsing, die – naar niet in geschil is – gerechtvaardigd werd door de voorlopige hechtenis van werknemer en de gerezen verdenking. Nadat De Brauw de administratie van persoon X had ingezien en dus beschikte over concreet inzicht in en onderbouwing van de doorbetalingen en op 22 mei 2012 de voorlopige resultaten van het onderzoek aan Vestia had medegedeeld, heeft Vestia op 23 mei 2012 het voornemen tot ontslag op staande voet geuit jegens werknemer. Met Vestia is de rechtbank van oordeel dat hiermee voldoende voortvarend is gehandeld om het op 29 mei 2012 gegeven ontslag op staande voet als onverwijld gegeven aan te merken.

Dringende reden ontslag op staande voet

Vastgesteld is reeds dat werknemer de derivaten geheel zelfstandig afsloot voor Vestia en zowel vrij was in de keuze van de bank als het soort derivaten. Hij vervulde een ver gedelegeerde taak en genoot daarbij zowel uit hoofde van zijn functie als feitelijk een zeer grote mate van vertrouwen. Zoals hiervoor is overwogen was het enige verband tussen zijn functie en de doorbetalingsafpraak gelegen in de mogelijkheid die de functie bood om deze

afpraak te maken en uit te voeren. De doorbetalingsafpraak diende in geen enkel opzicht het belang van Vestia, die daardoor bij derivatentransacties met een aantal banken schade heeft geleden. De doorbetalingsafpraak diende enkel en alleen het belang van werknemer, die met deze afspraak het in hem gestelde en voor een goede uitoefening van zijn functie onontbeerlijke vertrouwen op ernstige wijze heeft geschonden. Deze vertrouwensbreuk is zodanig dat deze in de weg staat aan het nog langer uitoefenen van de functie door werknemer en rechtvaardigde dat Vestia de dienstbetrekking van werknemer met onmiddellijke ingang beëindigde. Gezien het voorgaande vormt de doorbetalingsafpraak op zichzelf reeds een dringende reden voor ontslag. De andere door Vestia genoemde dringende redenen kunnen onbesproken blijven.

Gefixeerde schadevergoeding

Werknemer betwist niet dat Vestia in geval van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet aanspraak kan maken op de door haar gevorderde gefixeerde schadevergoeding. Deze vordering van Vestia ligt voor toewijzing gereed. De rechtbank oordeelt dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven en dat daarvoor een dringende reden bestond. Werknemer dient de door Vestia gevorderde gefixeerde schadevergoeding ten bedrage van € 15.091,42 te voldoen en zijn reconventionele vordering – die was gestoeld op zijn verzet tegen het ontslag op staande voet – wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:6067

Zaaknummer: C-09-441694-HA ZA 13-464

Rechters: L. Alwin, D.R. Glass en M.C. van Ritsema Eck-van Drempt

Advocaten: A. Knigge en Th.P.J. Hansen

Wetsartikelen: 6:10 BW, 6:12 BW, 6:13 BW, 6:162 BW, 7:661 BW, 7:677 BW, 7:680 BW en 98 Rv