

RECHTSPRAAK

Luizengaatje (art. 7:673 lid 8 BW) behoeft geen specifieke motivering indien verwerping besloten ligt in oordeel ernstige verwijtbaarheid.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 1994 bij de bank in dienst getreden in de functie van compliance officer. Sinds 2016 stond de bank onder verscherpt toezicht van De Nederlandsche Bank (hierna: DNB). Bij beslissing van 19 december 2017 heeft DNB aan de bank bestuurlijke boetes opgelegd vanwege schending van verplichtingen uit hoofde van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (hierna: Wwft). Begin 2018 heeft DNB een integriteitsonderzoek bij de bank uitgevoerd, waarbij opnieuw is vastgesteld dat de wettelijke vereisten met betrekking tot het cliëntenonderzoek structureel en stelselmatig niet werden nageleefd. Naar aanleiding hiervan heeft de bank een Improvement Plan of Action opgesteld, waarvan onderdeel was een analyse achteraf van dossiers van hoogrisicocliënten. Deze analyse bestond uit het opnieuw identificeren van deze cliënten door middel van het invullen van een zogenoemd CAF-formulier (Client Acceptation Form), dat door de desbetreffende cliënt diende te worden ondertekend. Het invullen van de CAF-formulieren werd gedaan door baliemedewerkers werkzaam in de vestigingen Amsterdam, Rotterdam en Utrecht. Ter uitvoering van de analyse is begin 2019 een taskforce ingesteld, waarvan werknemer deel uitmaakte.

In opdracht van de bank heeft een extern onderzoeksbureau, DPA Compliance & Risk (hierna: DPA), de door de bank uitgevoerde klantonderzoeken gecontroleerd. Bij e-mail van 30 oktober 2019 heeft DPA aan de bank meegedeeld dat was ontdekt dat in een dossier op een CAF-formulier de handtekening van de cliënt was gekopieerd uit een ander document en dat vervolgens in acht van dertien willekeurig uitgekozen dossiers – die al waren beoordeeld door de taskforce – hetzelfde is geconstateerd. Op 5 november 2019 heeft de bank over de bevindingen van DPA gesprekken gevoerd met drie baliemedewerkers die belast waren met het invullen van de CAF-formulieren (hierna: de baliemedewerkers). Aansluitend heeft de bank hierover met werknemer gesproken. De bank heeft werknemer op 8 november 2019 op staande voet ontslagen. Het hof overwoog het volgende: “Tegen deze achtergrond en de grote belangen die voor [de bank] op het spel stonden is het opdracht geven tot, althans uitleg geven over het kopiëren van handtekeningen van cliënten op oude documenten in/naar CAF-formulieren (waardoor de analyse achteraf van de hoog risico-clientendossiers in feite illusoir wordt) aan te merken als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kantonrechter is derhalve terecht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op die grond overgegaan. (...) De handelwijze van [de werknemer] dient, mede gelet op de aard en omvang,

te worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen aangezien met het knippen en plakken van handtekeningen van cliënten de identiteit van de cliënten niet opnieuw werd geverifieerd hoewel dat de bedoeling was van de ter zake geldende regelgeving. (...) Krachtens artikel 7:673 lid 7 sub c BW is [de bank] geen transitievergoeding aan [de werknemer] verschuldigd en het hof ziet niet in waarom het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn (artikel 7:673 lid 8 BW), zoals door [de werknemer] gesteld. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van [de bank] (...), zodat [de werknemer] ook geen recht heeft op een billijke vergoeding.”

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Luizengaatje (art. 7:673 lid 8 BW) behoeft geen specifieke motivering indien verwerping besloten ligt in oordeel ernstige verwijtbaarheid

Het middel neemt tot uitgangspunt dat de werknemer in eerste aanleg geen (herkenbaar) beroep heeft gedaan op artikel 7:673 lid 8 BW en veronderstelt dat de kantonrechter daarom niet heeft onderzocht of het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het middel onderkent voorts dat werknemer in hoger beroep weliswaar een beroep op artikel 7:673 lid 8 BW heeft gedaan, maar daarbij slechts heeft verwezen naar de cultuur binnen de bank ten aanzien van het verweten handelen. Het betoogt dat het hof in dat kader niettemin acht had moeten slaan op de persoonlijke omstandigheden waarop de werknemer zich, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep, in ander verband heeft beroepen (de verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet, respectievelijk toekenning van een billijke vergoeding). Daarbij gaat het om de leeftijd van de werknemer (toen 55), de duur van het dienstverband (25 jaar), zijn positie op de arbeidsmarkt (gelet op de grond voor het ontslag), en de financiële gevolgen van een en ander.

Indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, is de transitievergoeding niet verschuldigd, zij het dat de rechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk kan toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 7:673 lid 7, aanhef en onder c, en lid 8 BW). Bij de beoordeling of het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, zijn alle omstandigheden van het geval van belang.

Het hof heeft de omstandigheid die werknemer heeft aangevoerd ter onderbouwing van zijn beroep op artikel 7:673 lid 8 BW, te weten dat zijn handelwijze strookte met een op dat punt bestaande cultuur binnen de bank, in het kader van zijn beoordeling van de mate van verwijtbaarheid van het handelen van de werknemer gemotiveerd verworpen. In de overwegingen die ten grondslag liggen aan het oordeel dat bedoeld handelen ernstig verwijtbaar is, ligt voorts besloten dat het hof dit handelen werknemer, gelet op diens functie (compliance officer) en de belangen van de bank die op het spel stonden, zwaar aanrekent.

Tegen deze achtergrond behoefde de verwerping van het betoog van werknemer dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, geen nadere motivering om begrijpelijk te zijn, ook niet in het licht van de door de werknemer in ander verband aangevoerde persoonlijke omstandigheden.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 09-06-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:883

Zaaknummer: 22/03462

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, H.M. Wattendorff en G.C. Makkink

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:673 lid 8 BW