

RECHTSPRAAK

Albron B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst 58-jarige leidinggevende na dienstverband van 31 jaar wegens verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van affectieve relatie met een collega. C=0,25.

Werknemer, 58 jaar, is sinds 1983 in dienst van Albron. Tot en met oktober 2013 was hij werkzaam in de functie van Directeur Operations (tevens lid van het directieteam van Albron). Vanaf 1 november 2013 is de functie van werknemer gewijzigd in die van Manager Operations. Vanaf dat moment maakte hij niet langer deel uit van het directieteam van Albron. De achtergrond van deze functiewijziging was gelegen in het feit dat bij Albron bekend raakte dat werknemer, die gehuwd was, sinds ruim een jaar een affectieve relatie had met mevrouw X, die eveneens gehuwd was en die een lagere functie dan werknemer bekleedde. Zowel werknemer als X hebben Albron toen toegezegd de relatie te zullen beëindigen. Albron heeft zich beroepen op de bepalingen over relaties op het werk in de huisregels van 1 november 2012, die door werknemer zijn ondertekend. Op 13 oktober 2014 is werknemer op staande voet ontslagen, nadat is gebleken dat werknemer seksueel getinte berichten aan X heeft gestuurd. Albron verzoekt voorwaardelijke ontbinding.

Naar de kantonrechter begrijpt stoelt Albron de door haar aan het ontslag op staande voet en aan dit ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde dringende reden voornamelijk op haar stelling dat werknemer de affectieve relatie die hij in ieder geval tot oktober 2013 met X had, niet heeft beëindigd, ondanks het feit dat hij dat aan Albron had beloofd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Albron onvoldoende aannemelijk kunnen maken dat de affectieve relatie niet is geëindigd. De overgelegde verklaring door een collega van X is kennelijk door Albron opgesteld en is bovendien ondertekend ongeveer vijf weken nadat die collega de chatberichten – naar de kantonrechter begrijpt: vluchtig – heeft gezien. Op grond van een dringende reden is het ontbindingsverzoek niet toewijsbaar.

Aannemelijk is dat rondom werknemer en X nog steeds roddels de ronde deden, en wel omdat zij wel erg vaak in elkaars gezelschap werden gezien. Ook al is in deze ontbindingsprocedure niet aannemelijk geworden dat werknemer een persoonlijke c.q. seksuele relatie met X onderhield zoals in de huisregels bedoeld, het had wel op de weg van werknemer als goed werknemer gelegen de voedingsbodem voor (nieuwe) roddels weg te nemen door voldoende afstand van X te houden. Als leidinggevende vervulde hij immers een voorbeeldfunctie. Verder is voldoende aannemelijk dat het (voort)bestaan van deze roddels een nadelige invloed kan hebben op de werkorganisatie. Werknemer heeft echter kennelijk onvoldoende moeite gedaan

het voortbestaan en/of het ontstaan van nieuwe roddels te voorkomen. Ook is van belang dat X inmiddels hoogzwanger was. Werknemer behoorde duidelijk te begrijpen dat het zou opvallen indien hij in ruime mate contact had met X bij gelegenheden die niet met het directe werkproces te maken hadden (zoals de kookclub). Nu het Albron is geweest die de stap tot het geven van ontslag op staande voet heeft gezet, zonder dat de gerechtvaardigdheid daarvan in deze procedure is komen vast te staan, komt die omstandigheid mede voor haar risico. Voor risico van werknemer komt echter de aard van zijn reactie op het ontslag op staande voet. Hij heeft immers de (voormalige) commissarissen, de huidige directeur en diens echtgenote aan doen schrijven met zeer dwingend geformuleerde verzoeken/sommaties om een getuigenverklaring af te geven. Uitgesloten is dat partijen hierna nog op een zinvolle manier kunnen samenwerken, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft onder verwijzing naar het EVRM en de Grondwet op zichzelf terecht nog aangevoerd dat een werkgever het privéleven van een werknemer moet respecteren. Hij verliest daarbij echter uit het oog dat het er in dit geval niet zozeer om gaat dat Albron hem verboden heeft een relatie met een collega aan te gaan, maar dat Albron van hem mocht verwachten dat hij daar open over was, zodat zij kon beoordelen of er in de werksfeer maatregelen moesten worden getroffen. Er wordt een vergoeding met C=0,25 toegekend (afgerond € 75.500 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6480

Zaaknummer: 3532010 UE VERZ 14-629 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en R. Amelink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW