

RECHTSPRAAK

werkneemster/Algemene Friese Onderlinge Schadeverzekeringsmaatschappij 'Zevenwouden' U.A.

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Werkneemster heeft de door haar in acht te nemen integriteitsnorm ernstig geschonden door haar relatie met een lid van het managementteam te verzwijgen voor de andere leden van het managementteam, ook in de 21 maanden na haar toetreding tot het managementteam.

Werkneemster is bij Zevenwouden in dienst in de functie van accountmanager. Met ingang van 1 januari 2014 is zij benoemd tot Manager Interne Organisatie. Werkneemster maakt sinds 1 april 2014 deel uit van het managementteam (hierna: MT) van de organisatie, dat op dat moment verder bestond uit X en twee statutair bestuurders, Y en Z. Bestuurder Z is door Zevenwouden op staande voet ontslagen, omdat hij frauduleuze handelingen heeft gepleegd. Na ontdekking van de fraude van Z is door Zevenwouden een crisisteam gevormd. Er hebben verscheidene gesprekken plaatsgevonden tussen het crisisteam en werkneemster. Uit deze gesprekken is gebleken dat werkneemster en Z een liefdesrelatie hebben gehad. Zevenwouden verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werkneemster voert verweer, primair strekkende tot afwijzing van het ontbindingsverzoek, tevens houdende een tegenverzoek tot onder meer overhandiging van een lijst van personen en organisaties met wie Zevenwouden heeft gesproken over werkneemster en het plaatsen van een rectificatie. Tevens heeft werkneemster een voorwaardelijk tegenverzoek gedaan tot onder meer betaling van een billijke vergoeding en tot vernietiging van een relatiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast is komen te staan dat werkneemster in ieder geval niet eerder dan op of omstreeks 16 september 2015, en ook pas nadat daar expliciet naar werd gevraagd, Zevenwouden heeft geïnformeerd over haar verhouding met Z. Daarmee staat vast dat de verhouding pas bekend is geworden aan de andere leden van het MT na de toetreding van werkneemster tot het MT, zodat deze leden van het MT gedurende een periode van zo'n 21 maanden na die toetreding geen weet hadden van de op dat moment bestaande verhouding tussen werkneemster en Z. Alhoewel het feit dat werkneemster de verhouding heeft verwegen

ten tijde van haar indiensttreding en gedurende de periode dat zij werkzaam was als accountmanager mogelijk nog te billijken is, nu zij in die positie een meer ondergeschikte rol binnen de organisatie vervulde, had het in ieder geval op de weg van werkneemster gelegen om, vanaf het moment dat werd gesproken over een mogelijke toetreding van haar tot het MT, volledige openheid van zaken te geven jegens X en Y over haar verhouding met Z. Dit nalaten is een ernstige schending van de door werkneemster in acht te nemen integriteitsnorm. Immers, door de verhouding tussen twee van de vier MT-leden is beïnvloeding over en weer mogelijk, terwijl deze eventuele beïnvloeding niet is te doorgronden voor de andere MT-leden die immers niet op de hoogte waren van de verhouding. Het verweer van werkneemster dat Z haar had verboden de overige MT-leden in te lichten over haar verhouding kan haar niet baten. Integendeel, het benadrukt de invloed die Z had op het handelen van werkneemster waardoor zij kennelijk onvoldoende in staat of bereid was om de voor haar functie noodzakelijke afwegingen te maken tussen privébelangen en de belangen van Zevenwouden en toont daarmee eens te meer de integriteitsschending aan. Nu sprake is van een gefundeerde vertrouwensbreuk, veroorzaakt door een ernstige schending van de integriteitsnorm door werkneemster, brengt dit ook mee dat Zevenwouden terecht het voorstel van werkneemster om een mediationtraject in te gaan heeft afgewezen. Nu de vertrouwensbreuk zich op managementniveau heeft afgespeeld behoort herplaatsing reeds om die reden niet tot de mogelijkheden. Immers, op welke andere plek in de organisatie zij ook herplaatst zou worden, werkneemster zou daarmee altijd onder het management vallen waarmee door haar eigen toedoen een vertrouwensbreuk is ontstaan. Het primaire verzoek van Zevenwouden wordt toegewezen, met toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, nu Zevenwouden zorgvuldig heeft gehandeld door werkneemster een minnelijke oplossing als uitweg te bieden. Het verzoek tot vernietiging van het relatiebeding wordt afgewezen, voor zover dat gegrond is op artikel 7:653 lid 4 BW, aangezien hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever. Ook een redelijke belangenafweging ex artikel 7:653 lid 3 BW kan niet leiden tot vernietiging van het relatiebeding, nu werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het relatiebeding. Ook de door werkneemster verzochte rectificatie en een daarmee verband houdende door Zevenwouden op te stellen namenlijst acht de kantonrechter onvoldoende bepaald om voor toewijzing in aanmerking te kunnen komen. Niet is komen vast te staan dat Zevenwouden geruchten heeft verspreid omtrent betrokkenheid van werkneemster bij de malversaties van Z. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek en afwijzing van de tegenverzoeken van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:1126

Zaaknummer: 4778626 AR 16-23; 4824929 AR 16-40; 4824939 AR 16-41

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: K.E. de Vries en J.H. Plantenga

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:686a lid 3 BW en 7:653 BW