

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek e-grond vanwege het herhaaldelijk overtreden van integriteitsregels door Sales Consultant Senior. Bewijsopdracht voor werkgever omdat laatste overtreding vooralsnog onvoldoende vaststaat.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2018 in dienst bij Axus Nederland B.V., h.o.d.n. ALD Automotive (hierna: ALD) en hier werkzaam als Sales Consultant Senior. In de arbeidsovereenkomst is het Personeelshandboek van ALD van toepassing verklaard. ALD is een financiële dienstverlener (leasemaatschappij) die zich bezighoudt met financiering en beheer van mobiliteit. Ter borging van het wettelijk kader waarbinnen ALD als financiële dienstverlener moet opereren, gelden binnen ALD onder meer een Code of Conduct, een Ethische Gedragscode, een Anticorruptiecode en een Code of Conduct Geschenken, Externe evenementen en Zakendiners (hierna: GEMS). Bij e-mail van 26 april 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen omdat hij in offertetrajecten was afgeweken van de processen en pricing van ALD (hierna: het Post NL incident). Bij brief van 9 juli 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen omdat hij volgens ALD in strijd met de complianceregels had gehandeld door zijn contactpersoon X kosteloos een vierdaags gebruik van een cabrio in het vooruitzicht te stellen terwijl de klant geen intentie had de cabrio te leasen. Werknemer is er voorts op gewezen dat een toekomstige overtreding van de Code of Conduct consequenties voor hem heeft (hierna: het Mazda-incident). Op 26 augustus 2020 heeft de Direct Sales Director bij ALD met werknemer gesproken omdat bij ALD een compliancemelding over werknemer was binnengekomen, inhoudende dat werknemer Veolia een gunst zou hebben geboden in ruil voor persoonlijk voordeel (hierna: het Veolia-incident). ALD heeft in het gesprek nader onderzoek aangekondigd en werknemer hangende onderzoek geschorst. Ook is aan werknemer te kennen gegeven dat zijn zakelijke account werd geblokkeerd en dat hij niet met in- en/of externe zakelijke relaties over de kwesties mocht spreken. Op 4 september 2020 heeft ALD werknemer laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen omdat zij vanwege het herhaaldelijk handelen in strijd met de geldende richtlijnen niet meer op hem kan vertrouwen. In het gesprek is werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Op 14 september 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Omdat geen overeenstemming over een beëindigingsregeling werd bereikt, verzoekt ALD de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

*Oordeel*

Voldoende duidelijk is dat werknemer bij de twee eerdere incidenten heeft gehandeld in strijd met de regels althans zich heeft bewogen op de grens van wat binnen de organisatie van ALD toelaatbaar wordt geacht. De kantonrechter is van oordeel dat, mede in het licht hiervan, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege het Veolia-incident gerechtvaardigd is, indien hetgeen werknemer in dat kader wordt aangewreven voldoende is komen vast te staan. Het verwijt dat ALD werknemer maakt, is dat hij X heeft aangeboden zijn best te doen de kosten voor de annulering van vijf bussen te beperken als in ruil daarvoor iemand uit zijn netwerk zou kunnen solliciteren op een vacature bij Veolia. Werknemer heeft de verwijten gemotiveerd betwist. Hij heeft aangegeven dat hij de vraag over de annuleringen heeft doorgespeeld aan een collega, tot wiens takenpakket annuleringen behoren. Volgens hem is er los van de annuleringen, op een heel ander moment, gesproken over vacatures. Ter zitting heeft werknemer desgevraagd toegelicht dat zijn e-mail van 5 december 2019 niet zag op annulering van de bussen maar op inbouwkasten, waarover werknemer met medeweten van een collega overleg heeft gehad met de leverancier. Op een geheel ander moment heeft X werknemer gevraagd of hij geïnteresseerd was in een openstaande salesfunctie bij Veolia. Werknemer heeft toen laten weten dat hij geen interesse had, maar mensen in zijn netwerk had die misschien geïnteresseerd zouden zijn. Naar aanleiding daarvan heeft X hem de vacatures gemaïld die hij heeft doorgestuurd aan twee mensen uit zijn netwerk. Werknemer spreekt de losstaande gebeurtenissen dus niet tegen, maar maakt bezwaar tegen het feit dat ze door ALD aan elkaar zijn geknoopt. Waar dit verweer van werknemer op zich niet onaannemelijk is, is het bewijs van de stellingen van ALD ter zake (nog) niet door haar geleverd. De kantonrechter acht de door ALD in dat verband overgelegde producties daarvoor onvoldoende. Ten behoeve van de waarheidsvinding zal ALD conform haar bewijsaanbod in de gelegenheid worden gesteld overtreding door werknemer van de integriteitsregels in het Veolia-incident aannemelijk te maken door alle middelen rechtens, meer in het bijzonder door het horen van getuigen. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 15-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:1231

**Zaaknummer:** 8801817

**Rechters:** M.Y.H.G. Erkens

**Advocaten:** N.R. Coffi en M. Woltman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 284 Rv