

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond houdt stand wegens schending van de informatieverplichting van werknemer over de nevenwerkzaamheden.*Feiten*

Werkgeefster is een onderneming gericht op het leveren van diverse producten en diensten in de vliegtuigindustrie voor militaire en commerciële klanten. Werknemer is op 27 september 2010 in dienst van werkgeefster getreden op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Het betrof een zeer zelfstandige functie waarin hij veel moest reizen. Werknemer beheerst de Russische taal. De arbeidsovereenkomst bevat een beding over nevenwerkzaamheden. Bij aanvang van zijn dienstverband heeft werknemer geen nevenactiviteiten opgegeven bij werkgeefster. De werknemers van werkgeefster dienen jaarlijks een Conflict Of Interest formulier (COI-formulier) in te vullen. Werknemer heeft jaarlijks een training ethiek gevolgd en jaarlijks online het COI-formulier ingevuld. In 2014 heeft werknemer in het COI-formulier over zijn nevenwerkzaamheden ingevuld dat sprake was van vertaalwerkzaamheden voor het familiebedrijf X van zijn partner, een “airport ground handling company”. In 2016 heeft werknemer in het COI-formulier ingevuld dat er voor wat betreft zijn nevenactiviteiten niets is veranderd sinds 2014. Op 14 juli 2021 heeft werkgeefster een aantal facturen ontvangen die zijn gericht aan bedrijf X met werknemer als contactpersoon. Werkgeefster heeft vervolgens een uittreksel opgevraagd van het Duitse handelsregister. Daaruit blijkt dat werknemer onder meer general manager is en statutair directeur van bedrijf X. Ook is werkgeefster toen gebleken dat het bedrijf een jaarlijkse omzet genereerde van 1,39 miljoen USD en dat deze onderneming in 2019 € 116.554,00 winst gemaakt heeft. Op 14 september 2021 heeft werkgeefster in een zoomgesprek werknemer om uitleg gevraagd over zijn rol binnen het bedrijf. Bij dat gesprek heeft werknemer (onder meer) verklaard dat er niets is veranderd sinds zijn melding in 2014. Dit heeft hij vervolgens ook schriftelijk verklaard. Werkgeefster is van mening dat werknemer niet integer en transparant is geweest over het melden van de nevenwerkzaamheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2022 ontbonden op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding en geen billijke vergoeding.

Oordeel

Vast staat dat er geen algemeen nevenwerkzaamhedenverbod gold, maar werknemer was wel verplicht nevenwerkzaamheden te melden, zodat werkgeefster kon beoordelen of daarmee al dan niet een belangenverstrengeling ontstond. Werkgeefster heeft toegelicht en werknemer heeft niet (voldoende) betwist dat werknemers zoals werknemer bij werkgeefster zeer

zelfstandig hun werk verrichten, zodat de informatieverplichting rond mogelijke belangenconflicten voor werkgeefster extra van belang is. Om die reden volgde werknemer jaarlijks een integriteitscursus en moest hij jaarlijks het COI-formulier invullen. Op grond hiervan was werknemer gehouden om aan werkgeefster alle informatie te verschaffen die werkgeefster nodig had om te kunnen beoordelen of er mogelijk sprake was van een belangenconflict. Daarom rustte op hem naar het oordeel van het hof de verplichting om de vragen uit de COI-formulieren zo volledig mogelijk en ten minste voldoende duidelijk naar waarheid in te vullen, opdat werkgeefster zich hierover vervolgens zelf een oordeel kon vormen. Het hof is van oordeel dat werknemer niet aan deze op hem rustende informatieverplichting heeft voldaan bij het invullen van de COI-formulieren over de jaren 2014 tot en met 2020. Door niet te melden dat hij generaal manager was en bovendien ook voor de helft eigenaar was van het bedrijf, heeft werknemer het COI-formulier in 2014 onvolledig en niet naar waarheid ingevuld. In 2015 is werknemer vervolgens general manager geworden en statutair bestuurder. Ook dit had aanleiding moeten vormen voor werknemer om de omschrijving van zijn werkzaamheden voor bedrijf X als omschreven in 2014 te corrigeren. Van een bedrijf van zijn partner was op dat moment immers helemaal geen sprake meer. Het was nu volledig zijn eigen bedrijf. Werknemer heeft in het formulier van 2016 (en de daarop volgende formulieren tot en met 2019) echter ingevuld dat er ten opzichte van de situatie zoals weergegeven in het formulier uit 2014 niets was gewijzigd. Het jarenlang herhaaldelijk schenden van de verplichting de COI-formulieren juist en volledig in te vullen en vervolgens na het ontdekken daarvan het onvoldoende verstrekken van informatie om een belangenverstremming te kunnen laten beoordelen, acht het hof evenals de kantonrechter dermate verwijtbaar, dat van werkgeefster niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, ook niet indien werknemer vanwege de huidige geopolitieke situatie lastig nieuw werk kan vinden. Op grond van het vorenstaande zal het hof de bestreden beschikking bekrachtigen en de verzoeken van werknemer afwijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:4153

Zaaknummer: 200.313.751_01

Rechters: A.L. Bervoets, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van der Schoor

Advocaten: M.E.V. van Krieken-Boersma en I. Baijens

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW