

RECHTSPRAAK

Werkgever slaagt er niet in te bewijzen dat werknemer in strijd met de geldende integriteitsregels een gunst heeft aangeboden in ruil voor persoonlijk voordeel. Afwijzing ontbindingsverzoek op de e-grond wegens het, ondanks waarschuwing, herhaaldelijk overtreden van de integriteitsregels.

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 het 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. In een tussenbeschikking is ALD in de gelegenheid gesteld te

bewijzen dat werknemer in strijd met de bij haar geldende integriteitsregels aan Veolia een gunst heeft aangeboden in ruil voor persoonlijk voordeel. De gunst zou eruit hebben bestaan dat reeds door Veolia bestelde bussen kosteloos dan wel tegen beperkte kosten geannuleerd zouden kunnen worden. Het persoonlijk voordeel van werknemer zou zijn dat bekenden uit zijn netwerk mochten solliciteren op een vacature bij Veolia.

Oordeel

De kantonrechter blijft bij wat in de tussenbeschikking is overwogen en beslist. ALD heeft geen gebruik gemaakt van de gelegenheid om getuigen te horen. Zij heeft wel een e-mail van 4 februari 2021 van de voormalig interim-directeur overgelegd. Daarin schrijft de voormalig interim-directeur onder meer het volgende: ‘(...)’. In een persoonlijk gesprek met werknemer heeft hij aangegeven dat als hij zijn best voor mijn opdrachtgever moest doen wij zijn best voor hem moesten doen. Daarbij wees hij op een openstaande vacature waar hij iemand uit zijn persoonlijke kring op gesprek wilde hebben. (...)’. Verder heeft ALD een e-mail van 5 februari 2021 van de leidinggevende van werknemer overgelegd, waarin zij onder meer schrijft dat zij zich op basis van eerdere ervaringen met werknemer niet aan de indruk kan onttrekken dat hij 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. Tussen partijen is niet in geschil dat de leidinggevende van werknemer niet aanwezig was bij het gesprek tussen werknemer en de voormalig interim-directeur, waardoor vaststaat dat zij niet uit eigen waarneming kan verklaren over wat werknemer toen tegen de voormalig interim-directeur heeft gezegd. Hoewel de kantonrechter met de leidinggevende van werknemer eens is dat werknemer door eerdere gedragingen de schijn tegen heeft, levert dit geen bewijs op dat werknemer in het Veolia-incident in strijd met de integriteitscode heeft gehandeld. Ook de e-mail van de voormalig interim-directeur is hiervoor naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende. Werknemer heeft terecht opgemerkt dat deze e-mail geruime tijd (ruim acht maanden) na het gevoerde gesprek is opgesteld, waarmee deze aan waarde inboet. Verder vindt de kantonrechter de inhoud van de e-mail zeer algemeen. Zo ontbreekt de datum waarop het bewuste gesprek tussen beiden heeft plaatsgevonden alsmede de setting waarin dat is gebeurd. Ook wordt niet duidelijk welke bewoordingen in welke context door werknemer zijn gebruikt. Werknemer heeft bovendien de inhoud van de e-mail van de voormalig interim-directeur gemotiveerd weersproken. De kantonrechter begrijpt het verweer zo dat werknemer erkent dat hij destijds tegen de voormalig interim-directeur heeft gezegd dat hij (de voormalig interim-directeur) ‘zijn best moest doen’, maar dat deze uitlating niet zag op een door Veolia te verlenen gunst aan werknemer in verband met de annulering van de bussen, maar op iets heel anders. Dit verweer van werknemer komt er dus op neer dat wat werknemer destijds tegen de voormalig interim-directeur heeft gezegd in de e-mail van de voormalig interim-directeur van 4 februari 2021 in een geheel andere, onjuiste context is geplaatst. Wanneer de voormalig interim-directeur als getuige zou zijn gehoord, had de kantonrechter hem over voornoemde aspecten nader (onder ede) kunnen bevragen, maar ALD heeft er om haar moverende redenen voor gekozen de voormalig interim-directeur (of andere betrokkenen) niet als getuige te laten horen. De conclusie van het voorgaande is dat

ALD naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende is geslaagd in haar bewijsopdracht. Hierdoor is niet komen vast te staan dat werknemer in het Veolia-incident de integriteitsregels heeft geschonden en daarmee verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter wijst het verzoek van ALD om de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden daarom af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:3259

Zaaknummer: 8801817 AO VERZ 20-166

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M. Woltman en N.R. Coffi

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW