

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens schending integriteitsbeleid. Werknemer heeft meerdere relaties met ondergeschikten (studenten), zonder dit te melden aan werkgever.

Feiten

Werknemer is vanaf 12 januari 2009 in dienst van werkgever. Werknemer heeft een combinatie van functies bij werkgever. Werknemer is een vakman en iemand met een hoog aanzien binnen werkgever. Hij heeft een voorbeeldfunctie en grote professionele verantwoordelijkheden. Aan het gedrag van een medewerker als werknemer mogen daarom door de werkgever hoge eisen worden gesteld. Er is voor iemand als werknemer, in die functie(s), in principe geen (op schrift gesteld) integriteitsbeleid nodig om, als werkgever, van hem te mogen verwachten dat hij in zijn contacten met collega's een professionele afstand bewaart, zeker als het gaat om collega's die in een afhankelijkheidspositie verkeren, zoals studenten. Het kan zo zijn dat werknemer, zoals hij stelt, en de vrouwen met wie hij een affectieve relatie heeft gehad, en dan gaat het met name om de drie vrouwen van wie wel vaststaat dat werknemer met hen een relatie heeft gehad terwijl zij, in opleiding, in de directe werkomgeving van werknemer verkeerden, die afhankelijkheid (op dat moment) niet zo ervaren hebben, maar dit betekent niet per definitie dat die afhankelijkheid er ook niet was. In dit verband is ook van belang de werksituatie en dat, volgens de verklaring van de leidinggevende van werknemer, studenten op de kleine afdeling waar werknemer werkt door alle collega's worden opgeleid, dus ook door werknemer. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond en (meer) subsidiair op de g- en i-grond. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Bij tegenverzoek verzoekt hij werkgever te veroordelen tot onder meer een schadevergoeding van € 158.050,13 (advocaatkosten), een immateriële schadevergoeding van € 25.000, een transitievergoeding van € 131.434,19 bruto en een billijke vergoeding van € 4.504.561 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als het ondanks de gewenste professionele afstand toch tot een affectieve relatie op de werkvloer komt, betekent dit niet meteen dat de werknemer in dit geval verwijtbaar handelt en hij zijn baan daarmee op het spel zet. Een affectieve relatie is op zich een privéaangelegenheid, maar werknemer had gelet op zijn positie en rol(len) in de organisatie en de daarbij behorende professionele verantwoordelijkheden bij het aangaan van de relaties – waar het in deze zaak om gaat – echter wel moeten beseffen dat deze relatie(s) tot integriteitsproblemen zou(den) kunnen leiden als hij deze niet zou melden. Daarbij speelt ook mee de door werkgever genoemde werkomstandigheden waarin sprake is van een

afdeling met een relatief kleine staf en een kleine groep studenten, dat alle stafleden een rol in de opleiding hebben en de diensten van eenieder aldaar door elkaar lopen. Ook zonder specifieke (schriftelijke) bepaling in richtlijnen over (het aangaan van) affectieve relaties had het dan ook voor werknemer evident moeten zijn dat zijn gedrag zonder dit te melden bij zijn leidinggevende zoals hier vastgesteld niet acceptabel zou zijn voor werkgever. Werknemer heeft de relaties echter niet gemeld. Hij is pas open kaart gaan spelen nadat een van de vrouwen een melding bij de interne ombudsman heeft gedaan (in mei 2022) en ook toen heeft hij overigens niet meteen alles 'opgebiecht'. Werknemer ziet niet in dat het in deze zaak niet zozeer gaat om de relatie tussen hem en de desbetreffende vrouw, maar om zijn relatie met zijn werkgever. 'Er is geen probleem', volgens werknemer, en daarmee miskent hij de positie van zijn werkgever. In die relatie is er wel degelijk een probleem, en dat probleem raakt ook aan het vertrouwen dat werkgever in werknemer (nog) kan en mag hebben. Werkgever heeft zich naar het oordeel van de kantonrechter dan ook terecht op het standpunt kunnen stellen dat werknemer zijn professionele verantwoordelijkheid in zijn functie als plaatsvervangend opleider heeft miskend. Als eenmaal is geoordeeld dat sprake is van verwijtbaar handelen, en dat oordeel ligt er nu, is dat voldoende om de arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden. De kantonrechter zet wel vraagtekens bij de gang van zaken bij het rapport van het door werkgever ingeschakelde onderzoeksbureau. De arbeidsovereenkomst wordt op de e-grond ontbonden. De transitievergoeding wordt op € 85.000 bruto vastgesteld. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Ook het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, hetgeen ook geldt voor het verzoek van werknemer om het contactverbod op te heffen. Werknemer krijgt geen gelijk in deze zaak. Voor veroordeling van werkgever in de (daadwerkelijk door werknemer gemaakte) proceskosten (inclusief de kosten van door hem ingeschakelde deskundigen) is daarom geen aanleiding. Er volgt een compensatie van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2932

Zaaknummer: 10221875 VZ VERZ 22-14358

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: S. van Waegeningh en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 6:106 BW, 7:660 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:671 BW, 7:686a BW