

RECHTSPRAAK

Werknemer wekt schijn van belangenverstrengeling door voor privéklussen opdracht te geven aan relaties van werkgever, hetgeen in strijd is met bij werkgever geldende integriteitscode en ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond); geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2000 werkzaam bij een stichting (hierna: werkgeefster) bij het team Klant en Wonen. Werknemer is verantwoordelijk voor de coördinatie van bouwkundige projecten, zodanig dat deze conform het vastgestelde beleid en binnen de gestelde tijd, budgetten en kwaliteitseisen worden gerealiseerd. Binnen werkgeefster geldt een integriteitscode, waar werknemer voor heeft getekend. In de kern komt de inhoud van de code erop neer dat medewerkers van werkgeefster te allen tijde voorkomen dat sprake kan zijn van belangenverstrengeling. Naar aanleiding van signalen dat sprake zou zijn van integriteitsschendingen van medewerkers van werkgeefster heeft een onderzoek door een extern bureau plaatsgevonden. Op grond van de voorlopige bevindingen van dit onderzoek is werknemer op 6 februari 2024 met onmiddellijke ingang geschorst. Uit het onderzoeksrapport volgt dat werknemer voor de verbouwing aan twee van zijn woningen en aan de woning van zijn dochter zzp'ers heeft ingeschakeld die (in)direct voor werkgeefster werkzaam zijn (geweest). Op 8 maart 2024 is het definitieve onderzoeksrapport opgemaakt. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, zonder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer. Werknemer erkent dat hij verwijtbaar heeft gehandeld, maar volgens hem is van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer in strijd met de integriteitscode heeft gehandeld. Werknemer erkent dat hij in de loop der jaren voor het verrichten van werkzaamheden aan zijn privébezit weleens werklieden inschakelde die hij kende vanuit zijn (net)werk en ook dat hij aldus in strijd handelde met de integriteitscode. Werknemer is echter van mening dat deze schending niet zo ernstig is, omdat deze gang van zaken binnen werkgeefster – aldus werknemer – niet ongebruikelijk was en hij werkgeefster niet heeft benadeeld. Dat werknemer zich terdege bewust was van de strenge integriteitseisen die werkgeefster stelt, blijkt uit zijn opmerking tijdens zijn gesprekken met het onderzoeksbureau: 'We mogen hier bij de bouwwinkel eigenlijk al niets kopen.' Desgevraagd

verklaarde werkgeefster ter zitting dat de integriteitscode regelmatig besproken werd tijdens teamsessies, waarbij ook geoefend werd met morele dilemma's. Werknemer heeft dit bevestigd. Hoewel de integriteitscode aldus bij werknemer vergaand ingescherpt was, koos hij ervoor om – zonder voorafgaand overleg met zijn leidinggevende – in ieder geval in 2022 en 2023 meerdere malen opdracht te geven aan werklieden, die ook een zakelijke relatie hebben met werkgeefster. De stelling dat deze gang van zaken niet ongebruikelijk was bij werkgeefster heeft werknemer niet feitelijk onderbouwd. Ook zijn stelling dat hij werkgeefster niet heeft benadeeld leidt niet tot een ander oordeel. De crux is dat werknemer de schijn van belangenverstrengeling heeft gewekt en dat moet te allen tijde voorkomen worden. Met werkgeefster is de kantonrechter dan ook van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Herplaatsing ligt niet in de rede. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Het handelen van werknemer is zodanig laakbaar dat dit kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft dan ook geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7812

Zaaknummer: 11047442

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: M.H. Andreae en S. Bakker

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