

RECHTSPRAAK

Verzekeraar verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen en hoor en wederhoor is niet toegepast. Ook is niet aan de herplaatsingsplicht voldaan, waardoor ook de overige gronden falen.*Feiten*

EOC is een verzekeraar gespecialiseerd in scheepsverzekeringen, met ongeveer 80 werknemers en vestigingen in Meppel en Zwijndrecht. Binnen de organisatie geldt een personeels- en integriteitsbeleid waarin is vastgelegd dat medewerkers belangenconflicten moeten voorkomen en dat ook de schijn van belangenverstremgeling moet worden vermeden. Medewerkers mogen geen werkzaamheden verrichten voor familieleden en moeten mogelijke conflicten melden en laten registreren. Werknemer is sinds 1 maart 1988 in dienst bij EOC als expert. Hij heeft familiebanden met scheepswerf 1, die in 2018 is overgenomen door een achterneef. Daarnaast is zijn broer sinds eind 2024 of begin 2025 werkzaam bij scheepswerf 2. In 2021 ontstond binnen EOC discussie over zijn betrokkenheid bij een schadedossier, waarbij EOC vond dat zijn handelen schuurt met het integriteitsbeleid. In september 2021 kreeg werknemer een officiële waarschuwing omdat hij werkzaamheden had verricht op scheepswerf 1. Volgens EOC was duidelijk afgesproken dat hij geen bemoeienis meer mocht hebben met deze werf zonder voorafgaand overleg, terwijl werknemer betwistte dat deze afspraak zo expliciet was gemaakt. In december 2021 kreeg werknemer een negatieve beoordeling, met name vanwege zijn houding en gedrag. In april 2022 werd opnieuw benadrukt dat hij zich moest houden aan het integriteitsbeleid en vooraf overleg moest voeren bij afwijkingen. In november 2025 zegde een klant de verzekering op vanwege ontevredenheid over de schadeafhandeling, waarna EOC een onderzoek startte naar dossiers waarbij werknemer betrokken was. Op 12 december 2025 werd werknemer geconfronteerd met het bestaan van dat onderzoek en meegedeeld dat een ontbindingsverzoek zou volgen, zonder dat de concrete bevindingen met hem werden besproken. Hij werd vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. EOC verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Werknemer voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en dat hij zijn werkzaamheden moet kunnen hervatten. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij onder meer om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter laat de aanvullende stukken die EOC kort voor de zitting heeft ingediend buiten beschouwing, omdat deze te laat zijn ingediend en EOC geen verklaring heeft gegeven waarom dit niet eerder is gebeurd. Bij de inhoudelijke beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat werknemer in 2021 duidelijk is gemaakt dat hij zich moest houden aan het integriteitsbeleid en dat hij geen bemoeienis mocht hebben met de betreffende scheepswerven zonder voorafgaand overleg met zijn leidinggevende. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter de verschillende schadedossiers waarop EOC haar verzoek baseert. Daarbij komt naar voren dat in meerdere dossiers niet is komen vast te staan dat werknemer daadwerkelijk in strijd met het integriteitsbeleid heeft gehandeld of dat hij de schijn van belangenverstremgeling heeft gewekt. In een aantal gevallen heeft werknemer juist vooraf overleg gevoerd of handelde hij binnen de gebruikelijke werkwijze van EOC. In andere gevallen heeft hij weliswaar onhandig geopereerd of keuzes gemaakt die vragen oproepen, maar daarbij is niet gebleken van verkeerde intenties of van het bevoordelen van zichzelf of familieleden. Bovendien heeft werknemer zijn handelen niet verhuld en was dit zichtbaar in de dossiers.

De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat werknemer een zeer lang dienstverband heeft van 38 jaar en dat EOC niet heeft gemotiveerd waarom niet met een lichtere maatregel had kunnen worden volstaan, zoals een waarschuwing of een verbetertraject. Daarbij weegt zwaar dat EOC haar bevindingen uit het onderzoek niet vooraf met werknemer heeft gedeeld en hem niet de gelegenheid heeft gegeven daarop te reageren voordat het ontbindingsverzoek werd ingediend. Gelet op al deze omstandigheden is er geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat van EOC niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Ten aanzien van de gestelde verstoorde arbeidsverhouding overweegt de kantonrechter dat EOC niet heeft onderzocht of herplaatsing van werknemer mogelijk was, terwijl dit wel vereist is. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd dat hij breder inzetbaar is binnen de organisatie en EOC heeft dit niet weerlegd. Daarom kan ook deze grond het ontbindingsverzoek niet dragen. Ook het beroep op de cumulatiegrond faalt, reeds omdat EOC niet heeft voldaan aan de verplichting om te onderzoeken of herplaatsing mogelijk is. De kantonrechter oordeelt dan ook dat er geen redelijke grond voor ontbinding bestaat en wijst het verzoek van EOC af. Het verzoek van werknemer om zijn werkzaamheden te hervatten wordt toegewezen. Aan de overige verzoeken van werknemer wordt niet toegekomen omdat de arbeidsovereenkomst in stand blijft. EOC wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2208

Zaaknummer: 12088850 \ EJ VERZ 26-36

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: P. Trip en E. Blaauboer

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 19 Rv