

**JAR 2011/27**

**Kantonrechter Amsterdam**

27 september 2010, 1172276 EA VERZ  
10-1309; LJN BO8012.

( mr. Terwee )

De werkgever te Amsterdam,  
verzoekster,  
gemachtigde: mr. A.D. Putker-Blees,  
tegen  
de werknemster te (...),  
verweerster,  
gemachtigde: mr. M.P. Vogel.

Ontbinding, Liefdesrelatie met oprichter en  
senior partner van concurrerend  
advocatenkantoor

[BW - 7:685; EVRM - 8]

## » **Samenvatting**

De werknemster is sinds 23 maart 2009 bij de werkgever, een internationaal opererend advocaten- en notariskantoor, werkzaam als advocaat huurrecht tegen een salaris van € 6.980,12 bruto. Daarvoor was zij werkzaam bij advocatenkantoor B als advocaat huurrecht. Op 26 maart 2009 heeft een bespreking plaatsgevonden met de werknemster vanwege een gerucht dat de werknemster een liefdesrelatie zou hebben met de heer X, oprichter en senior partner van advocatenkantoor B. De werknemster heeft dit ontkend. Op 31 mei 2010 heeft de werknemster de werkgever geïnformeerd dat zij een relatie met de heer X had en inmiddels met hem samenwoonde. De werkgever verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe stelt de werkgever dat advocatenkantoor A als zijn grootste concurrent op het gebied van vastgoed is te beschouwen en hij dus risico loopt dat informatie bij de grootste concurrent terecht komt.

De kantonrechter overweegt dat vooropgesteld dient te worden dat de werknemster ingevolge art. 8 EVRM recht heeft op eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer. In dit geval dienen de belangen van de werkgever echter te prevaleren. Voldoende redengevend is dat de kans bestaat dat de werknemster met vertrouwelijke informatie betreffende concurrent B in aanraking komt en er een loyaliteitsconflict ontstaat. De werkgever was gerechtigd om de werknemster in maart 2009 de vraag voor te leggen of zij een relatie had met X en nu daarvan sprake blijkt te zijn, kan de werkgever daaraan redelijkerwijze de consequentie verbinden dat de arbeidsovereenkomst niet kan blijven voortbestaan. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent aan de werknemster een vergoeding van € 10.000,= bruto toe.

NB Zie ook «JAR» 1994/83 en «JAR» 1998/180 waarbij aan de werknemers een hoge vergoeding werd toegekend omdat hen geen verwijt kon worden gemaakt van de beëindiging wegens de relatie. Zie anders «JAR» 2008/156 omdat de werknemer de relatie ontkende.

[beslissing/besluit](#)

## » **Uitspraak**

### *Verloop van de procedure*

(...; red.)

### *Beoordeling van het verzoek*

### *Uitgangspunten*

1. Als uitgangspunt geldt het volgende:

a. De werknemster, geboren op 29 mei 1978, is per 1 juli 2009 in dienst getreden bij de werkgever als advocaat senior

medewerker in het huurrechtteam van de praktijkgroep vastrecht, tegen een bruto maandsalaris van € 6.980,12. Vanaf 1 januari 2010 is zij benoemd in de functie van advocaat senior counsel en is haar bruto maandsalaris verhoogd tot € 7.286,71, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

b. De werkgever is een nationaal en internationaal opererend advocaten- en notariskantoor, dat zich richt op alle commerciële rechtsgebieden, waaronder vastgoed.

c. Begin februari 2009 heeft de werkgever een wervings- en adviesbureau in de gelegenheid gesteld om kandidaten te introduceren voor de vacature van advocaat medewerker huurrecht.

d. In februari 2009 heeft het adviesbureau de werkneemster bij de werkgever geïntroduceerd, die sedert mei 2002 bij advocatenkantoor B werkzaam was als advocaat huurrecht.

e. Nadat in februari en maart 2009 twee gesprekken hadden plaatsgevonden tussen partijen, heeft de werkgever aan de werkneemster een arbeidsovereenkomst aangeboden, die zij op 23 maart 2009 heeft getekend.

f. Op uitnodiging van de werkgever vond op

26 maart 2009 een bespreking plaats met de werkneemster. Aanleiding was dat de werkgever het gerucht had bereikt dat de werkneemster een liefdesrelatie had met de heer X, oprichter en senior partner van B. Op de vraag of deze geruchten juist waren heeft de werkneemster ontkennend geantwoord.

g. Op 31 mei 2010 heeft de werkneemster De werkgever geïnformeerd dat zij een relatie had met X en dat zij inmiddels met hem samenwoonde.

## *Verzoek*

2. De werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen in de zin van veranderingen in de omstandigheden van zodanige aard dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Daartoe stelt ATB – samengevat – het volgende.

3. De werkgever beschouwt B als zijn grootste concurrent op het gebied van het vastgoed. Toen de werkgever geruchten bereikten over een relatie tussen de werkneemster en X, heeft de werkgever het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer meegewogen. De werkgever is tot de conclusie gekomen dat zijn belang bij bescherming van gevoelige informatie en haar bedrijfsdebet een begrenzing van dit recht rechtvaardigt. Mevrouw Y, bestuursvoorzitter van de werkgever, heeft de werkneemster daarom op 26 maart 2009 gevraagd of zij een relatie had met X en duidelijk gemaakt dat dit een onoverkomelijk bezwaar was om bij de werkgever op de afdeling huurrecht werkzaam te zijn. De werkneemster heeft hierop geantwoord met woorden van de volgende strekking: “Wij vinden elkaar wel leuk en daar verbinden de mensen wel eens conclusies aan, maar we hebben geen relatie.” Vervolgens heeft Y gezegd dat zij dan aannam dat er geen belemmeringen waren voor haar indiensttreding. De werkneemster heeft vervolgens in juli 2009 haar werkzaamheden bij de werkgever aangevangen.

4. In de loop van 2010 deden opnieuw geruchten de ronde over een relatie tussen de werkneemster en X. Medewerkers van B vertelden dat deze geruchten al hardnekkig waren in de periode dat zou worden beslist of de werkneemster salary partner zou worden bij B. Het werd daar onwenselijk geacht indien een partner een relatie zou hebben met een salary partner binnen dezelfde sectie en om die reden zijn er in

het verleden ook medewerkers vertrokken. Tijdens een reünistenborrel met oud kantoorgenoten op 26 mei 2010 deelde een aanwezige partner van B mede dat de werkneemster en X inderdaad een relatie hadden. Eerst daarna heeft de werkneemster de werkgever hierover geïnformeerd. De werkneemster heeft Y op 31 mei 2010 spontaan verteld dat zij ongeveer drie maanden samenwoonde. Nu voert de werkneemster ineens aan dat zij pas sinds 22 mei 2010 samenwoont. De werkgever kan niet anders concluderen dan dat de werkneemster, wetende dat het bestaan van genoemde relatie van zeer groot belang was voor de werkgever, deze gedurende langere tijd heeft verzwegen. Pas toen de relatie een feit van algemene bekendheid was geworden en zij er niet meer omheen kon, heeft de werkneemster openheid van zaken gegeven. Hierdoor is het vertrouwen van de werkgever in de werkneemster onherstelbaar geschaad.

5. Door de werkneemster in dienst te houden loopt de werkgever een serieus risico dat strikt vertrouwelijke en zeer gevoelige informatie bij haar grootste concurrent terecht komt, doordat het onvermijdelijk is dat tussen liefdespartners die hetzelfde werk doen – hoezeer ook onbedoeld of ongewild – concurrentiegevoelige informatie wordt uitgewisseld. Dit standpunt komt niet alleen uit de koker van Z doch wordt gedragen door het bestuur van de werkgever. Als senior counsel heeft de werkneemster het recht om aandeelhoudersvergaderingen en jaarvergaderingen bij te wonen, waardoor zij kennis kan nemen van vertrouwelijke stukken. Bij gesprekken met de werkneemster, is gebleken dat zij geen enkel oog heeft voor het standpunt van de werkgever. De werkneemster heeft bevestigd dat zij niet is geïnteresseerd in overplaatsing naar een andere sectie. Zij was voorts niet bereid om mee te werken aan tijdelijke overplaatsing, teneinde te zoeken naar een andere baan, waarbij de

werkgever haar behulpzaam wilde zijn. De werkneemster creëert onrust binnen kantoor doordat zij de kwestie bespreekt met stagiaires, medewerkers en partners van de werkgever en probeert medestanders te vinden. De verhouding is verscherpt toen Z zich genoodzaakt zag om de werkneemster te verplichten haar praktijkwaarnemer toegang te verlenen tot haar e-mailbox. De werkneemster schermde deze e-mailbox volledig af en wilde tijdens een vakantie van vier weken met X in juli 2010 zelf haar e-mails bijhouden en eventueel daarna informatie doorgeven aan de praktijkwaarnemer. De werkneemster reageerde hierop woedend en het duurde een week voordat zij de toegang verleende.

6. Nu pogingen om met de werkneemster in der minne tot een oplossing te komen vruchteloos zijn geweest, ziet de werkgever zich genoodzaakt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. Aangezien sprake is van verwijtbaar achterhouden van cruciale informatie en de werkneemster een uitstekende arbeidsmarktpositie heeft, komt aan haar geen vergoeding toe, aldus steeds de werkgever.

### *Verweer*

7. De werkneemster betwist dat er gewichtige redenen voor ontbinding zijn in de door de werkgever bedoelde zin en verzet zich tegen de door de werkgever verzochte ontbinding. De werkneemster verzoekt voor het geval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden om een hoge vergoeding waarbij rekening wordt gehouden met de zeven dienstjaren bij B. De werkneemster voert daartoe – samengevat – het volgende aan.

8. De werkgever schetst ten onrechte een naargeestig beeld van de werkneemster, door haar te verwijten dat zij langdurig haar liefdesrelatie heeft verzwegen en er vanuit te gaan dat zij, zonder dat daarvoor

aanwijzingen zijn, concurrentiegevoelige informatie zal uitwisselen. De werknemster is niet bereid om zich wegens haar privérelatie weg te laten sturen bij de werkgever. Daarbij heeft het er alle schijn van dat de voorgenomen stap tot beëindiging is ingegeven door de ongefundeerde visie van mr. Z.

9. De werknemster voelt zich geconfronteerd met een inbreuk op haar privacy doordat de discussie over haar relatie nu in alle openheid wordt gevoerd. Zij stelt dat zij sinds april 2010 een relatie met X heeft en dat zij sinds 22 mei 2010 samenwonen. De werknemster ontkent dat zij op 31 mei 2010 tegen Y heeft gezegd dat zij drie maanden samenwoonde. De werknemster en X hebben er voor gekozen om eerst zijn kinderen uit een vorig huwelijk in te lichten, alvorens beide kantoren te informeren. X heeft B op 21 mei 2010 ingelicht toen hij daarna werd gevraagd. De werknemster heeft dit op 31 mei 2010 gedaan en wist niet dat de kwestie al eerder op een reünie bij de werkgever onderwerp van gesprek was geweest. Dat de werknemster de werkgever heeft ingelicht was niet zozeer omdat zij zich daartoe verplicht voelde, doch omdat het haar bekend was dat Z dat van belang achtte. In het verzoekschrift wordt overigens ten onrechte gesteld dat reeds vóór ondertekening van de arbeidsovereenkomst is gesproken over de relatie met X, terwijl dit pas daarna gebeurde.

10. Ten onrechte doet de werkgever het voorkomen alsof B dé grote concurrent is op het terrein van het vastgoed. B richt zich uitsluitend op aanbieders van onroerend goed, De werkgever ook op gebruikers. De werkgever is op de markt van het vastgoed als tweede een veel grotere speler dan B, die op de zestiende plaats uitkomt. Verwezen wordt naar een door de werknemster overgelegd onderzoek. De werkgever heeft niet geverifieerd wat de positie van X bij B is. Hij houdt zich allang

niet meer alleen bezig met huurrecht, doch ook met internationale arbitrages en advisering op vastgoedterrein.

11. Een deugdelijke grond voor schending van de privacy van de werknemster ontbreekt en beëindiging van het dienstverband is een disproportionele maatregel. De werkgever is slechts bereid geweest om te overleggen over modaliteiten van ontslag en niet over oplossingen gericht op het behoud van de arbeidsovereenkomst. De werknemster heeft tevergeefs voorgesteld om een onafhankelijke derde te benoemen om te beoordelen of de werknemster in haar werkzaamheden zou worden belemmerd vanwege haar relatie. Voorts bleek Z niet bereid tot een persoonlijk gesprek met de werknemster en evenmin tot het verlenen van zijn medewerking aan een door de werknemster geopperd bemiddelingsgesprek met de Deken.

12. De werknemster lijdt ingeval van ontbinding grote schade. Bij B was zij in 2008 aangewezen als salary partner vanaf 1 januari 2010. Zij had daar geen vooruitzicht om op korte termijn aandeelhouder te worden. Dit was wel het geval bij de werkgever, waar zij de kans had om de praktijk van Z na zijn pensionering over te nemen. De werknemster is zeer succesvol werkzaam geweest bij de werkgever. Zij heeft anderhalf jaar geïnvesteerd in haar ontwikkeling bij de werkgever en heeft haar investering en kansen bij B opgegeven. Zij zal elders weer helemaal opnieuw moeten beginnen. De economische crisis heeft ook de advocatuur getroffen. Indien het standpunt van de werkgever wordt gevolgd is het de vraag of de werknemster bij een ander vastgoedkantoor aan de slag kan. Bij een ontbinding op de door de werkgever aangevoerde grond zal zij zal moeten uitleggen dat er niets mis is met haar integriteit. Daarom is ingeval van toewijzing van het ontbindingsverzoek een

hoge C-factor van belang, aldus steeds de werkneemster.

### ***Beoordeling***

13. Voorop gesteld wordt dat de werkneemster ingevolge artikel 8 EVRM recht heeft op eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer. Een inbreuk daarop kan echter gerechtvaardigd zijn indien moet worden aangenomen dat B een belangrijke concurrent is van de werkgever op het terrein van het huurrecht en het voorts aannemelijk is dat de werkneemster in haar hoedanigheid van senior counsel bij het huurrechtteam van de werkgever mogelijk op de hoogte raakt van vertrouwelijke informatie die, gewild of ongewild, bij X en daarmee bij B kan belanden.

14. De werkneemster heeft allereerst in haar verweer betoogd dat de vastgoedafdeling van B geen serieuze concurrent is van die van de werkgever. De werkgever heeft daartegen ingebracht dat niet zozeer de transactiepraktijk in de vastgoedadvocatuur, doch de huurrechtafdelingen van de beide kantoren grote concurrenten van elkaar zijn. Hun speerpunt is vastgoed en de huurrechtteams zijn van een vergelijkbare omvang. Bij de werkgever zijn daar twaalf advocaten werkzaam en bij B veertien advocaten. Beide huurrechtteams zijn in het specifieke segment van winkel/bedrijfsruimte de belangrijkste en gelijkwaardige spelers. Zij delen cliënten zoals pensioenfondsen, institutionele beleggers, projectontwikkelaars en beursfondsen en concurreren met elkaar met betrekking tot de werving van die cliënten. Voorts wordt tussen de werkgever en B geconcurrereerd waar het gaat om werving van personeel. Een partner en twee medewerkers van B zijn afkomstig van de werkgever. Voorts stelt de werkgever dat X nog steeds de leidende partner is van het huurrechtteam, dat hij auteur is van een aantal handboeken op het terrein van het huurrecht en hij dit

vak ook doceert. Dit alles is uiteindelijk niet voldoende door de werkneemster betwist. Gelet op deze argumenten wordt aangenomen dat de afdeling huurrecht van B een belangrijke concurrent is van de werkgever en voorts dat X daar werkzaam is.

15. De werkneemster heeft voorts aangevoerd dat de werkgever het vertrouwelijk karakter van de informatie die zij bij de werkgever verkrijgt, overdrijft en dat de werkgever daarvan geen concrete voorbeelden heeft aangedragen. Ter zitting heeft de werkgever ter toelichting de situatie beschreven dat besloten wordt om te bezien of een partner of medewerker “los zit” bij B. Omdat dit een strategische vraag is die met een senior counsel besproken moet kunnen worden, zou het onwerkbaar zijn indien de werkneemster in dienst zou blijven. Hetzelfde kan spelen in het geval dat de werkgever een cliënt wil binnenhalen die bij B zit of indien anderszins een belangrijke beslissing moet worden genomen ten aanzien van marktwerking. Een en ander komt de kantonrechter reëel voor.

16. De kantonrechter oordeelt op grond van het bovenstaande dat de gerechtvaardigde belangen van de werkgever zich verzetten tegen voortzetting van het onderhavige dienstverband met de werkneemster. Voldoende redengevend is dat de kans bestaat dat de werkneemster met vertrouwelijke informatie betreffende concurrent B in aanraking komt en er een loyaliteitsconflict kan ontstaan. Voorkomen dient te worden dat medewerkers van de werkgever zich niet vrij achten om over alle aangelegenheden die de huurrechtsectie van de werkgever aangaan, met elkaar in het bijzijn van de werkneemster in overleg te treden. Niet valt in te zien hoe daar werkafspraken over kunnen worden gemaakt, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan het volwaardig functioneren van de werkneemster als senior counsel binnen het huurrechtteam.

17. Dat de werkgever geen enkele dialoog heeft gevoerd met de werkneemster is niet gebleken. Aangezien de werkneemster zelf niet bereid is om bij een andere sectie van de werkgever te werken, hetgeen overigens begrijpelijk is, was het slechts mogelijk om te overleggen over de modaliteiten voor een vertrekregeling. Dat dit de consequentie zou zijn van haar relatie met X is, was bij de werkneemster bekend sinds 26 maart 2009. Voor zover de werkneemster zich erop beroept dat zij ongelijk wordt behandeld omdat er ook andere advocaten van de werkgever een relatie hebben met advocaten van andere kantoren, wordt daaraan dan ook voorbijgegaan. Bovendien stelt de werkneemster niet dat het daarbij ook gaat om partners die bij een concurrerende sectie van een ander kantoor werkzaam zijn.

18. Slotsom is dat de belangen van de werkgever dienen te prevaleren boven het recht van de werkneemster op eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer. De werkgever was gerechtigd om de werkneemster in maart 2009 de vraag voor te leggen of zij een relatie had met X en nu daarvan sprake blijkt te zijn, kan de werkgever daaraan redelijkerwijze de consequentie verbinden dat de arbeidsovereenkomst niet kan blijven voortbestaan.

19. De werkgever legt aan zijn ontbindingsverzoek voorts ten grondslag dat het vertrouwen is geschaad doordat de werkneemster de werkgever pas op 31 mei 2010 bekend maakte dat zij een relatie had met X. De kantonrechter is van oordeel dat het de werkneemster kan worden aangerekend dat zij hierover niet direct in april 2010 open kaart heeft gespeeld. De werkneemster was in ieder geval sinds 26 maart 2009 op de hoogte van het geruchtencircuit dat over haar de ronde deed en zij wist dat de werkgever deze relatie onverenigbaar achtte met de functie die zij inmiddels bekleedde. Niet valt in te

zien waarom zij de werkgever niet direct in april 2010 in vertrouwen kon nemen, met het verzoek om hieraan nog geen ruchtbaarheid te geven zolang de kinderen van X nog niet waren ingelicht. Dat De werkgever vermoedt dat de relatie van de werkneemster in werkelijkheid al langer duurde is niet onbegrijpelijk. De werkgever heeft er in dat verband op gewezen dat pensioenverzekeraar Centraal Beheer een adreswijziging van de werkneemster in haar systeem heeft verwerkt per 20 april 2010 met betrekking tot het adres waar de werkneemster naar eigen zeggen sedert 22 mei 2010 samenwoont. Voorts komt de door de werkneemster gestelde periode van enkele weken tussen het moment van het aangaan van haar relatie en het samenwonen in de gegeven omstandigheden wel erg kort voor.

20. Gelet op het voorgaande kan de verandering van omstandigheden die tot beëindiging van het dienstverband noopt tevens worden gegrond op schending van het vertrouwen in de werkneemster. De slotsom is dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden.

21. Dat de werkneemster ten gevolge van de ontbinding geschaad wordt in haar belangen is aannemelijk. Zij heeft geïnvesteerd in een carrière bij de werkgever en zal nu op zoek moeten gaan naar een nieuwe werkgever, waar zij wellicht niet direct op dezelfde voorwaarden werkzaam zal kunnen zijn. Dit valt echter in overwegende mate in de risicosfeer van de werkneemster. Voorts wordt er niet van uitgegaan dat de kansen van de werkneemster op de arbeidsmarkt ongunstig zijn. Ter zitting bleek dat er al een advocatenkantoor via de werkgever interesse heeft getoond voor de werkneemster, die dat kantoor echter te klein vindt voor een switch.

22. Op gronden van billijkheid komt aan de werkneemster ten laste van de werkgever een vergoeding toe, te stellen op het

hieronder toe te kennen bedrag, dat mede is bepaald aan de hand van hetgeen reeds is overwogen ten aanzien van de wijziging in de omstandigheden en de beoordeling van de wederzijdse verwijten. Voorts hebben bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding meegewogen de duur van het dienstverband bij de werkgever, de leeftijd van de werkneemster en de hoogte van haar loon. Geen rekening wordt gehouden met de dienstjaren bij B, aangezien het de werkneemster zelf is geweest die zich had ingeschreven bij een wervings- en adviesbureau en zich vervolgens heeft aangemeld bij de werkgever, nadat zij door dit bureau was geattendeerd op de vacature.

23. Nu aan de werkneemster een vergoeding wordt toegekend, moet aan de werkgever de gelegenheid worden geboden haar verzoek in te trekken.

24. Er zijn termen de proceskosten te compenseren, behoudens indien de werkgever het verzoek intrekt, in welk geval De werkgever in de proceskosten van de werkneemster wordt veroordeeld.

### ***Beslissing***

De kantonrechter:

I. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 15 oktober 2010;

II. kent aan de werkneemster een vergoeding toe ten laste van de werkgever ter hoogte van € 10.000,= bruto, een en ander strekkende tot aanvulling van door de werkneemster te ontvangen uitkeringen dan wel elders verdiend loon;

III. veroordeelt de werkgever tot betaling van deze vergoeding en verklaart deze veroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

IV. bepaalt dat het onder I t/m III gestelde rechtskracht ontbeert, indien het verzoek door de werkgever uiterlijk op 13 oktober 2010 wordt ingetrokken;

V. bepaalt dat partijen ieder de eigen proceskosten dragen, behoudens in het geval de werkgever het verzoek zal intrekken, in welk geval de werkgever wordt veroordeeld in de kosten van deze procedure aan de zijde van de werkneemster, die tot op heden worden begroot op € 545,= voor salaris van zijn gemachtigde, voorzover verschuldigd, inclusief BTW.

VI. wijst het meer of anders verzochte af.