

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer meldt misstanden op grond van Klokkenluidersregeling, waarna hij arbeidsongeschikt is geworden en een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Ontbinding met C=1,7.

Werknemer is sinds 2007 in dienst van werkgeefster als werkmeester. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Reclassering van toepassing. In 2010 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend. Dit verzoek is afgewezen. Thans verzoekt werkgeefster wederom ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daaraan wordt ten grondslag gelegd dat werknemer op basis van de binnen werkgeefster van toepassing zijnde Gedragscode en de Klokkenluidersregeling melding heeft gemaakt van misstanden. Na een onderzoek zijn geen misstanden vastgesteld. Werknemer heeft zich ziek gemeld met spanningsklachten, die verband hielden met de situatie rondom de melding van misstanden. Werkgeefster heeft verschillende pogingen ondernomen om de arbeidsverhouding te herstellen, onder meer door middel van mediation en het aanbieden van een nieuwe werkring. Het lukt echter niet om tot een duurzame hervatting van de werkzaamheden en een duurzame vruchtbare samenwerking te komen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid is (deels situatief van aard) is gebleken dat een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie tussen partijen niet langer reëel is. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Het wordt werkgeefster verweten dat zij, nadat de kantonrechter in de eerdere ontbindingszaak heeft vastgesteld dat de beschuldigingen aan het adres van werknemer niet waren vast komen te staan, de beschuldigingen heeft gehandhaafd. Ten aanzien van de op basis van de binnen werkgeefster van toepassing zijnde Gedragscode en de Klokkenluidersregeling gemelde misstanden heeft werkgeefster gehandeld zoals het een goed werkgever betaamt. In zijn arrest van 26 oktober 2012 heeft de Hoge Raad (NJ 2013/220) geoordeeld dat het uitgangspunt is dat een werknemer zijn vermoeden van een misstand (eerst) intern meldt. Werknemer heeft echter de vermeende misstanden extern bekend gemaakt, zonder dat de interne procedure volledig gevolgd was. Hij heeft daarmee bijgedragen aan het ontvallen van de voor een vruchtbare samenwerking noodzakelijke vertrouwensbasis. Anderzijds heeft werkgeefster ten onrechte de loonbetaling gestopt wegens het niet meewerken aan re-integratie. Nadat werknemer is opgenomen in een psychiatrisch crisiscentrum heeft hij de bedrijfsarts voor zijn medische gesteldheid verwezen naar zijn behandelaar, hetgeen zijn goed recht is, zodat van het niet meewerken aan zijn re-integratie geen sprake is. Alle omstandigheden in aanmerking genomen, wordt een vergoeding toegekend met C=1,7 (€ 26.820,29 bruto).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:2730

Zaaknummer: 2766562 \ VZ VERZ 14-1206

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: P.H. Burger en V.M. Weski

Wetsartikelen: 7:685 BW