

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Brief aan raad van toezicht terecht aangemerkt als 'klokkenluidersbrief' omdat werknemers konden vrezen voor hun rechtspositie indien anonimiteit niet werd gewaarborgd. Arbeidsverhouding tussen bestuurder en instelling ernstig en duurzaam ontwricht.

Feiten

Stichting Christelijke Zonnehuisgroep IJssel-Vecht B.V. (hierna: ZGIJV) is gespecialiseerd in het verlenen van zorg aan ouderen. Tussen partijen is ingaande 17 juli 2017 een arbeidsovereenkomst voor de tijd van vier jaren tot stand gekomen. Vanaf deze datum bekleedt werkneemster de functie van statutair bestuurder van ZGIJV. Zij vormt solitair de raad van bestuur (hierna: RvB). Naast een RvB kent ZGIJV ook een raad van toezicht (hierna: RvT). De RvT regelt onder meer de benoeming en het ontslag van de leden van de RvB. Op 18 oktober 2018 heeft de RvT een brief ontvangen (hierna: de 18-oktoberbrief) die is ondertekend door dertig medewerkers van ZGIJV. In deze brief is door de briefschrijvers gewezen op de onveilige situatie binnen ZGIJV. Daarnaast wordt in de brief melding gemaakt van een toenemend gevoel van onveiligheid bij de medewerkers. Meerdere ondertekenaars van de brief hebben lichamelijke klachten gekregen en hebben zich gemeld bij bedrijfsarts. Tot slot wordt in de brief vermeld dat het vertrouwen in de bestuurder is afgenomen. De RvT heeft de brief aan werkneemster laten lezen zonder de namen van de ondertekenaars aan haar te laten zien. Tussen de RvT en werkneemster is vervolgens besproken hoe met deze brief moest worden omgegaan. De RvT heeft aan de briefschrijvers meegedeeld de brief te zullen behandelen overeenkomstig de klokkenluidersregeling, wat onder meer betekende dat hun anonimiteit gewaarborgd bleef. Werkneemster heeft in reactie aan de RvT laten weten dat zij het van belang achtte in positie te blijven en de regie te blijven houden. Zij heeft zich tegen de toepassing van de klokkenluidersregeling verzet. De botsing van standpunten heeft ertoe geleid dat werkneemster op non-actief is gesteld en dat de verhouding tussen haar en de RvT sterk onder druk is komen te staan. Naar aanleiding van een intern bedrijfsonderzoek heeft de RvT besloten te streven naar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. De OR heeft positief geadviseerd over het ontslagbesluit van de RvT. ZGIJV heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen.

Oordeel

Klokkenluidersmelding

De 18-oktoberbrief is niet in het geding gebracht. Er kan en zal dus geen recht gedaan worden op basis van de tekst van die brief zelf. Het verweer van werkneemster dat haar recht op een eerlijk proces is geschonden gaat daarom in zoverre in ieder geval niet op. Wel zijn stukken in het geding gebracht waarin over de inhoud ervan wordt verklaard. Op die stukken heeft werkneemster niet alleen kunnen reageren, maar zij heeft dat ook daadwerkelijk gedaan. Haar recht op een eerlijk proces is derhalve ook in zoverre niet geschonden. Werkneemster heeft erop gewezen dat zij, als gevolg van het feit dat de brief als klokkenluidersmelding werd aangemerkt en zij niet van de volledige inhoud, inclusief de namen van de ondertekenaars, kennis heeft kunnen nemen, in haar verweer tegen de inhoud ervan werd belemmerd. Deze opmerking van werkneemster is invoelbaar en ook juist, in die zin dat de toepassing van de klokkenluidersregeling haar inderdaad beperkte in haar informatiepositie. Het belang dat met de bij werkgever bestaande klokkenluidersregeling wordt gediend is echter primair dat eventuele onregelmatigheden kunnen worden gemeld zonder dat de melder moet vrezen voor zijn rechtspositie en, derhalve, zonder dat bekend wordt wie de melding heeft gedaan. Het belang van de melder staat derhalve centraal. De RvT mocht, in dat licht bezien en gegeven de hiervoor aangeduide ernst van de gedane melding, dat belang ook feitelijk centraal stellen door de brief als klokkenluidersmelding aan te merken.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het onderzoek liet vervolgens zien dat het vertrouwen in werkneemster bij een groot gedeelte van de geïnterviewde medewerkers zodanig ernstig was beschadigd en de samenwerkingsverbanden zodanig ernstig verstoord waren geraakt dat herstel niet meer mogelijk was. Werkneemster heeft geen concrete feiten en omstandigheden genoemd die maken dat op dit punt niet gevaren kan worden op het kompas van de door werkgever overgelegde samenvatting van dat rapport. Het onderzoek was niet volledig representatief omdat slechts een beperkt deel van alle medewerkers daarbij betrokken was, maar dat doet aan de conclusies niet af. Indien met een groep van dertig medewerkers de verhoudingen onherstelbaar verstoord zijn is dat een uiterst relevante omstandigheid. Daar kwam vervolgens nog bij dat de ondernemingsraad het vertrouwen in werkneemster opzegde. Dat alles wettigt de gevolgtrekking dat de arbeidsrelatie met werkneemster zodanig ernstig en duurzaam verstoord was geraakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet meer gevegd kon worden. De kantonrechter is dan ook terecht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgegaan. Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8687

Zaaknummer: 200.259.841/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en W.A. Zondag

Advocaten: E.W. Kingma en M. van Daal

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW