

RECHTSPRAAK

De verklaring door werknemer aan de advocaat van een collega die met werkgever in een procedure verwickeld was, valt niet onder het ‘te goeder trouw en naar behoren melden’ van een vermoeden van een misstand. Geen ‘klokkenluidersbescherming’.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2020 bij Multi-Care in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 28 juni 2020 heeft werknemer een e-mail naar de salarisadministrateur gestuurd, waarin hij heeft aangegeven dat er een onjuist aantal contracturen aan de administrateur zijn doorgegeven. Werknemer vraagt in deze e-mail om de te veel uitbetaalde uren in twee termijnen in te houden. Twee dagen later heeft werknemer opnieuw een e-mail aan de salarisadministrateur verzonden en gevraagd om de wijzigingen niet door te voeren. Op 13 februari 2021 heeft werknemer schriftelijk een toen nog anonieme verklaring afgelegd aan de gemachtigde van Y, die in een arbeidsconflict met Multi-Care verwickeld was geraakt. Op 22 februari 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 7 april 2021 heeft werknemer een e-mail aan Multi-Care verstuurd, waarin hij een aantal zaken aanhaalt en aangeeft dat hij de indruk heeft dat Multi-Care een conflict aan het creëren is. Y heeft in een procedure tegen Multi-Care de verklaring van werknemer ingebracht. Op 21 mei 2021 heeft Multi-Care aangegeven dat werknemer met zijn verklaring het geheimhoudingsbeding had overtreden. Multi-Care heeft aangegeven voornemens te zijn werknemer te ontslaan, maar hem in de gelegenheid te stellen zijn gedragingen toe te lichten. Werknemer heeft daarop gereageerd door aan te geven dat de informatie geen vertrouwelijke informatie betrof en hij geen onwaarheden heeft geuit. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft in de procedure tussen Multi Care en Y de arbeidsovereenkomst ontbonden en aan Y een billijke vergoeding van € 15.000 toegekend. Werknemer vordert in onderhavige procedure betaling van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Hetgeen partijen ten aanzien van de vraag of sprake is van een dringende reden voor ontslag verdeeld houdt, is of het werknemer was toegestaan om de informatie die in de verklaring staat te verschaffen aan de gemachtigde van Y. De kantonrechter is met Multi-Care van oordeel dat werknemer in redelijkheid kon vermoeden dat de informatie die hij heeft gegeven, vertrouwelijk was. Werknemer moet hebben beseft dat het om gevoelige informatie ging en dat het verstrekken daarvan gevolgen zou kunnen hebben. Hij had dit althans redelijkerwijs

moeten vermoeden. Omdat werknemer in redelijkheid kon vermoeden dat het om vertrouwelijke informatie ging, had hij hierover op grond van het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke geheimhoudingsbeding niet zonder meer mogen verklaren aan een derde. Los van het geheimhoudingsbeding rustte op werknemer in het algemeen de verplichting zich als goed werknemer te gedragen. Omdat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden en zich niet als goed werknemer heeft gedragen, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een dringende reden voor Multi-Care die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Klokkenluiders

De stelling van werknemer dat hij een klokkenluider is, wordt verworpen. In artikel 7:658c BW is weliswaar een benadelingsverbod opgenomen waarin opgenomen is dat – kort gezegd – een werkgever een werknemer niet mag benadelen als gevolg van het melden van een vermoeden van een misstand, maar een werknemer geniet die bescherming alleen als hij het vermoeden van een misstand te goeder trouw en naar behoren meldt. Van dat laatste is in onderhavige procedure geen sprake. Werknemer heeft de verklaring op of omstreeks 13 februari 2021 afgelegd. Op dat moment had werknemer nog geen (concreet) vermoeden van een misstand bij Multi-Care gemeld, althans niet intern tot op het hoogste niveau. Dat heeft hij pas 7 april 2021 gedaan. Van het ‘te goeder trouw en naar behoren melden’ van een vermoeden van een misstand was op 13 februari 2021 dus geen sprake. Hierbij komt dat, zelfs al had werknemer wel intern een vermoeden van een misstand gemeld, het op zijn weg had gelegen om dit vermoeden eerst te melden bij een onpartijdige en onafhankelijke partij. Het betreft dan bijvoorbeeld een onafhankelijke partij zoals de Nederlandse Zorgautoriteit, die is belast met het opsporen van vermoedelijke fraude in de zorg, en niet de advocaat van een collega die met de werkgever in een arbeidsconflict verwickeld is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:15650

Zaaknummer: 9359514 RP VERZ 21-50489

Rechters: E.A. Lensink

Advocaten: N.M. Faikiri en L.S. van Dis

Wetsartikelen: 7:658c BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:671 BW