

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet aansprakelijk voor schade van arbeidsongeschiktheid van klokkenluider, omdat het causaal verband met de benadeling van de klokkenluider ontbreekt. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door de medewerking aan een artikel van NRC en Follow the Money alsmede de uitingen op zijn eigen website.

Feiten

Werknemer was vanaf 2007 in dienst bij de Nederlandse Organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (hierna: TNO). In 2015 is werknemer betrokken bij een zogenoemd “seed” project van TNO, met als doel om samen met partnerondernemingen opdrachten te verwerven bij – kort gezegd – de overheid van Singapore. In de week van 26 maart tot en met 1 april 2016 is werknemer met verschillende andere medewerkers van TNO, waaronder X, in Singapore geweest. Tijdens die week is er een conflict ontstaan tussen werknemer en X. Op 27 april 2016 heeft werknemer bij TNO een melding gedaan van integriteitsschendingen door X. De integriteitscommissie van TNO heeft een Commissie Meldingsonderzoek ingesteld die de melding van werknemer heeft onderzocht. De integriteitscommissie heeft de raad van bestuur (RvB) van TNO geadviseerd. De RvB heeft een besluit genomen en werknemer is daartegen in beroep gegaan bij de raad van toezicht (RvT) van TNO. Werknemer is arbeidsongeschikt geworden. Hij heeft TNO aansprakelijk gesteld voor zijn schade en beroept zich hierbij op het benadelingsverbod van artikel 7:658c BW voor klokkenluiders. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. De vorderingen van TNO (in reconventie) zijn grotendeels toegewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan van dat vonnis. Werknemer vordert (in principaal hoger beroep) dat het hof het vonnis van de kantonrechter vernietigt en zijn vorderingen alsnog toewijst en de vorderingen van TNO alsnog afwijst, met veroordeling van TNO in de kosten van beide procedures. TNO voert verweer.

Oordeel

Is werkgever aansprakelijk voor de schade wegens benadeling van de klokkenluider?

TNO is als werkgever – in beginsel – aansprakelijk voor de schade die het directe gevolg is van benadeling van de klokkenluider. De melding vond plaats vóór het vaststellen van Richtlijn (EU) 2019/1937. Het hof ziet, met de kantonrechter, dat TNO steken heeft laten vallen en het hof neemt zonder meer aan dat werknemer als gevolg van zijn melding stress heeft ervaren en dat die stress (mede) heeft geleid tot zijn arbeidsongeschiktheid. In zoverre is dus sprake van causaal verband tussen zijn melding (en het conflict zelf) en zijn

arbeidsongeschiktheid, maar dat alleen is nog niet voldoende om te oordelen dat TNO aansprakelijk is voor de schade die het gevolg is van die arbeidsongeschiktheid. Slechts voor zover de arbeidsongeschiktheid toegerekend kan worden aan benadeling van werknemer door TNO is TNO aansprakelijk voor de schade die het gevolg is van de arbeidsongeschiktheid van werknemer (art. 6:98 BW). De RvB en RvT hebben geoordeeld dat het optreden van X, naar werknemer toe en naar de Duitse partnerondernemingen in het project, wat er verder zij van haar manier van communiceren en management van het project, geen misstand (in de zin van art. 7:658c BW) oplevert. Naar het oordeel van het hof is die beslissing niet onjuist. Van causaal verband tussen de afhandeling van zijn melding (het onderzoek en de besluiten van de RvB en RvT) en de schade die werknemer stelt te hebben geleden, is dan ook niet gebleken. Ook de beslissing van TNO om werknemer in augustus 2016 niet te laten re-integreren in de functie van manager van het programma levert benadeling als klokkenluider op of staat in causaal verband met de gestelde schade. Werknemer onderbouwt echter niet waarom mediation tussen hem en zijn manager of een andere medewerker van TNO (als vertegenwoordiger van de rechtspersoon) niet aan de oplossing van het conflict zou kunnen bijdragen. TNO op haar beurt onderbouwt niet welke rol Ergatis zou kunnen spelen bij de re-integratie van werknemer en op welke grond werknemer verplicht zou kunnen worden daaraan mee te werken. Dat betekent dat de loonstop daarop niet gebaseerd kon worden. Op dat punt heeft TNO niet juist gehandeld in het re-integratietraject en de grief slaagt in zoverre. De toerekening van de arbeidsongeschiktheid van werknemer aan de benadeling van werknemer door TNO als klokkenluider of aan ander (onrechtmatig) handelen van TNO volgt gelet op alles wat hiervoor is overwogen niet uit de stellingen van werknemer. Het hof komt daarom op dit punt niet aan bewijslevering toe. Dat betekent dat TNO niet aansprakelijk is voor de gestelde schade van werknemer, met uitzondering van de wettelijke verhoging over zijn loon over de periode mei tot en met juni 2017, in verband met de loonstop.

Heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld?

Het hof is van oordeel dat de medewerking van werknemer aan de artikelen van NRC en Follow the Money verder gaat dan het openbaren van de misstand waarop de klokkenluidersmelding van werknemer ziet. Het artikel van Follow the Money gaat uitgebreid in op de afhandeling van de melding van werknemer met citaten uit (in beginsel vertrouwelijke) gesprekken tussen werknemer en vertegenwoordigers van TNO. Het hof acht echter de wijze waarop TNO de integriteitsmelding van werknemer heeft afgehandeld geen misstand en op dit punt kan werknemer zich daarom niet beroepen op bescherming als klokkenluider. Het hof is van oordeel dat hier het belang van TNO bij het beschermen van haar reputatie en het handhaven van het geheimhoudingsbeding in de arbeidsvoorwaarden prevaleert boven het recht op vrijheid van meningsuiting van werknemer. Het recht op vrijheid van meningsuiting is immers niet onbeperkt, maar kan worden begrensd. Uit het EVRM volgt dat voor die begrenzing eisen gelden, maar in dit geval is de uitgesproken verklaring voor recht proportioneel, omdat die beperkt is tot de vaststelling dat het handelen van werknemer verwijtbaar is geweest, de beperking bij wet is voorzien (art. 7:611 BW, 3:296 BW en 3:302 BW) en nodig is in een democratische samenleving om de rechten van TNO te

beschermen. Dat is voldoende om de verklaring voor recht dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld toe te wijzen. De kantonrechter heeft werknemer ook veroordeeld om de tekst “*Vanaf dat moment heeft het management van TNO alles geprobeerd om mij te ontslaan. Dat heb ik echter voorkomen.*” van zijn website te verwijderen. Het hof oordeelt als volgt. Ook hier botst het grondrecht van werknemer op vrijheid van meningsuiting (beschermd in art. 10 EVRM) met het recht van TNO op haar reputatie en goede naam. Met de kantonrechter oordeelt het hof dat de bewering van werknemer op zijn website onvoldoende steun vindt in het beschikbare feitenmateriaal.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2206

Zaaknummer: 200.288.076/01

Rechters: C.J.H.G. Bronzwaer, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: P.H. Mahieu en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:658c BW, 1 WHK, 6:98 BW, 6:106 BW en 10 EVRM