

RECHTSPRAAK

Klokkenluidersmelding door werknemer en benadelingsbescherming uit de Wet bescherming klokkenluiders staat niet aan ontbinding in de weg. Geen causaal verband tussen de ontbinding en de melding

Feiten

ROM InWest B.V. is een regionale investeringsmaatschappij. Werknemer is sinds 7 januari 2022 in dienst bij ROM InWest. Zijn huidige functie is Investment Principal en zijn salaris bedraagt € 9.767,41 bruto per maand exclusief emolumenten. Bij indiensttreding heeft werknemer de geheimhoudings- en integriteitsverklaring ROM InWest ondertekend. Daarmee heeft hij zich verplicht tot geheimhouding van vertrouwelijke gegevens en verklaard zich integer te gedragen en zich te houden aan de gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Amsterdam (hierna: de Gedragscode). In deze Gedragscode staat dat er alles aan moet worden gedaan om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen. Gedurende het korte dienstverband doen zich verschillende incidenten voor. ROM InWest stelt onder meer dat werknemer (a) geen enkel middel schuwt om zijn leidinggevende uit de organisatie te werken, (b) zich niet conformeert aan adviezen van de klachtencommissie en de RvC om aan mediation mee te werken en (c) bewust heeft ingezet op escalatie. ROM InWest B.V. verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Dat verzoek wordt met ingang van 10 januari 2024 toegewezen omdat werknemer zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen dat een onhoudbare situatie is ontstaan. Werknemer heeft op redelijke gronden een vermoeden gemeld van belangenverstrengeling, maar de klokkenluidersbescherming waarop hij zich beroept, staat niet aan ontbinding in de weg. Het ontbindingsverzoek houdt namelijk geen verband met zijn melding. Dat het gedrag van werknemer voortkomt uit frustratie over het feit dat ROM InWest zijn meldingen niet serieus heeft genomen, is niet aannemelijk geworden en vormt bovendien onvoldoende rechtvaardiging voor zijn gedrag. Een transitievergoeding en billijke vergoeding zijn niet aan de orde. Werknemer verzoekt primair afwijzing, subsidiair aanhouding verzoek tot dat onderzoek naar melding is afgerond en meer subsidiair de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 272.503,44 bruto.

Oordeel

Werknemer erkent dat zijn gedrag en communicatie(stijl) als confronterend en dwingend kunnen worden ervaren. Hij is echter van mening dat dit geen ontbinding rechtvaardigt, omdat zijn handelwijze moet worden gezien in de context van (de aard en de ernst van) de melding en zijn frustratie over het feit dat ROM InWest zijn meldingen nooit serieus heeft genomen. Hij is van mening dat hij als klokkenluider bescherming geniet tegen benadelingshandelingen en ROM InWest heeft niet aangetoond dat de ontbinding geen

verband houdt met zijn melding.

Ontbinding wegens verwijtbaar gedrag

De kantonrechter is van oordeel dat een ontbinding wegens verwijtbaar gedrag van werknemer gerechtvaardigd is. Door verwijtbare gedragingen van werknemer is een dusdanig onhoudbare situatie ontstaan dat in redelijkheid niet van ROM InWest kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De klokkenluidersbescherming waarop werknemer zich beroept staat niet aan ontbinding in de weg, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de melding. Dat het gedrag van werknemer voortkomt uit frustratie over het feit dat ROM InWest zijn meldingen niet serieus heeft genomen, is niet aannemelijk en vormt bovendien onvoldoende rechtvaardiging voor zijn gedrag. Herplaatsing ligt gelet op het voorgaande niet in de rede.

Vermoedens van werknemer gebaseerd op redelijke gronden

Voorop wordt gesteld dat werknemer zijn vermoedens van (de schijn van) belangenverstrengeling bij ROM InWest mocht melden, en daartoe zelfs verplicht was op grond van de integriteitsverklaring. De kantonrechter is het met werknemer eens dat er redelijke gronden zijn voor zijn vermoedens van schijn van belangenverstrengeling jegens een van de directeurs. Doordat werknemer een redelijke grond voor zijn vermoedens heeft, en deze zien op belangenverstrengeling bij het aanwenden van publieke middelen zodat het maatschappelijk belang in het geding is, valt de melding onder de werking van de Wbk. Werknemer heeft de meldingen echter onvoldoende onderbouwd zodat niety kan worden vastgesteld of deze als klokkenluidersmeldingen te kwalificeren zijn.

Geen verboden benadeling, want ontbinding houdt geen verband met de melding

De Wbk bevat een bewijsvermoeden dat benadeling van een werknemer nadat een klokkenluidersmelding is gedaan, verband houdt met die melding. Het is aan de werkgever om dat vermoeden te ontzenuwen. De kantonrechter is van oordeel dat ROM InWest erin is geslaagd aan te tonen dat de benadeling niet het gevolg is van de melding. Uit de vaststaande feiten volgt dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het feit dat werknemer de melding heeft gedaan, maar met de verwijtbare en voor ROM InWest nodeloos schadelijke wijze waarop hij daarmee is omgegaan en ander verwijtbaar gedrag dat volledig losstaat van de melding. De verwijten aan het adres van werknemer komen erop neer dat hij zich op veel momenten onacceptabel, ongepast en/of grensoverschrijdend heeft gedragen richting collega's, leidinggevenden en externen, en zijn leidinggevenden bij herhaling heeft ondermijnd. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van ROM InWest zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden wegens ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:388

Zaaknummer: 11382611 \ AO VERZ 24-134

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: M.M. Govaert, Candelaria, T.J. Vlot en A.W.T. Janus

Wetsartikelen: 7:66g BW;7:671b BW; 7:673 BW; 17eb Wbk; Meldregeling