

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Het benadelingsverbod is niet van toepassing.*Feiten*

Werknemer is in 2022 werkzaam geworden voor AIG Europe. AIG is een multinational en wereldwijd een van de grootste verzekeringsbedrijven. Werknemer heeft op 6 december 2022 een melding gedaan van een vermoede misstand, namelijk het in strijd handelen met mededingingswetgeving. AIG Europe heeft de melding onderzocht. Uit het onderzoek is gebleken dat de melding van werknemer ongegrond is. Werknemer heeft op 22 januari 2023 een klachtbrief naar AIG Europe gestuurd en daarin ernstige klachten geuit over zijn collega's, het management en HR. Het zou volgens werknemer gaan om pesten, racisme, intimidatie en seksuele intimidatie. Gedurende dit proces is er een vertrouwensbreuk ontstaan tussen werknemer en collega's. Er is toen intern besloten tot een onderzoek van de door werknemer geuite beschuldigingen. De klachten van werknemer zijn ongegrond verklaard. Daarnaast verliep de samenwerking met collega's niet goed. Op enig moment heeft collega X aangegeven niet meer met werknemer te willen samenwerken vanwege zijn negatieve manier van communiceren, er altijd met gestrekt been ingaan waardoor de sfeer in vergaderingen onprettig is. In eerste aanleg heeft AIG Europe verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel disfunctioneren, dan wel verwijtbaar handelen, dan wel een combinatie van omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer is van mening dat hij klokkenluider is en dat daarom het benadelingsverbod geldt. Aan de vereisten van artikel 7:658c BW is niet voldaan, alleen al omdat er geen verband is tussen de melding van werknemer en de gronden voor het verzoek van AIG Europe tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Niet aannemelijk is gemaakt dat er sprake was van een mogelijke misstand. Wat werknemer aanvoert, is vaag, terwijl er ook anderszins geen aanknopingspunt is voor een mogelijke misstand. De melding van werknemer is door AIG Europe onderzocht en de conclusie was dat deze melding ongegrond is. Werknemer brengt tegen deze conclusie onvoldoende in. Het hof is evenals de kantonrechter van oordeel dat voldoende is gebleken dat zodanige scheuren zijn ontstaan in de vertrouwensband die noodzakelijk is voor een vruchtbare samenwerking tussen AIG Europe en werknemer, dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. AIG Europe heeft haar stellingen dat het schort aan het gedrag, houding en communicatie van werknemer uitvoerig met stukken onderbouwd. Deze

stellingen vinden daarin bevestiging. Werknemer staat niet open voor kritiek, toont geen zelfreflectie en kiest ervoor om in de tegenaanval te gaan door allerlei verwijten aan (medewerkers van) AIG Europe te maken, terwijl een deel van die verwijten al uitgebreid is onderzocht en ongegrond is bevonden. Daar komt bij dat werknemer zo overtuigd was van zijn gelijk, en dat in dit hoger beroep overigens nog steeds is, dat de verstoring van de arbeidsverhouding als duurzaam is aan te merken. Het hof ziet niet in dat in deze vergaand geëscaleerde gang van zaken een cursus of mediation enige oplossing had kunnen brengen. Waarom AIG Europe daar toch voor had moeten kiezen is niet onderbouwd. In het bijzonder is niet toegelicht hoe een dergelijke interventie een einde zou kunnen maken aan de gerezen problemen. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking. Het hof ziet net als de kantonrechter geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1560

Zaaknummer: 200.335.461/01

Rechters: R.S. van Coevorden, R.J.F. Thiessen en L.G. Verburg

Advocaten: R.F. van Leeuwen en W.M. Blom

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:658 BW