

RECHTSPRAAK

Geen melding van een (vermoeden van een) misstand in de zin van de Wbk. Beslissing om arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Geen ernstige verwijtbaarheid of slecht werkgeverschap.

Feiten

Werknemer, procederend in persoon, is op 13 mei 2024 in dienst getreden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) als adviseur bij de afdeling Wetgevingsadvisering en Normuitleg van de directie Juridische Zaken en Wetgevingsadvisering. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar en eindigt van rechtswege op 13 mei 2025. Het bruto maandsalaris bedraagt € 3.657,74 op basis van een werkweek van 32 uur. CAO Rijk (hierna: de CAO) is van toepassing. Op 23 september 2024 vindt er een gesprek plaats met de leidinggevende van werknemer waarin zorgen zijn geuit over de ontwikkeling van werknemer in zijn rol als adviseur. Vervolgens heeft de leidinggevende drie dagen later gemotiveerd afwijzend gereageerd op de aanvraag voor een werkgeversverklaring die werknemer op 23 september 2024 via P-Direkt had ingediend. Diezelfde dag heeft werknemer per e-mail laten weten melding te willen doen over 'misstanden' binnen de AP zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De aanleiding daarvoor is volgens werknemer een discussie over studiefaciliteiten en het gesprek met zijn leidinggevende en de weigering om een werkgeversverklaring af te geven. Werknemer ervaart vijandig gedrag, waaronder intimidatie en discriminatie. Eind oktober 2024 heeft de HR-afdeling van de AP werknemer gewezen op en uitleg gegeven over de interne klachten- en misstandenregeling van de AP. Werknemer voert vervolgens per e-mail onder meer aan dat sprake is van een onveilig werkklimaat met grensoverschrijdend gedrag van collega's en hij wijst erop dat de vertrouwelijkheid van zijn melding is geschonden. Er volgt een ziekmelding. De bedrijfsarts adviseert mediation. De mediation komt niet tot stand. Op 26 februari 2025 heeft de AP werknemer per brief geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer tekent tegen deze beslissing bezwaar aan en dient alsnog een verzoek in voor een studiefaciliteit. De AP stelt alsnog voor om tot een goede exit mediation te komen. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat sprake is van benadeling als gevolg van een melding van misstanden in de zin van de Wbk, vast te stellen dat de AP is tekortgeschoten in haar wettelijke verplichtingen en dat de AP opzettelijk een vijandige werkomgeving heeft gecreëerd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt de AP te veroordelen tot betaling van € 3.812.144,40 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen bescherming toekomt in de zin van de Wbk

omdat aan de voorwaarde niet wordt voldaan dat bij de melding de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is. Uit de stellingen van werknemer wordt afgeleid dat hij zich niet op het standpunt stelt dat in dit geval sprake is van een schending of gevaar voor een schending van het Unierecht. Om onder de bescherming van de Wbk te vallen, moet dus sprake zijn van een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Bij het bepalen of hiervan sprake is, gaat het erom dat de misstand moet uitstijgen boven een individuele kwestie of een persoonlijk conflict. De opmerkingen van werknemer in zijn e-mail van 26 september 2024 ten aanzien van de studiefaciliteiten bij de AP kunnen niet anders worden omschreven als persoonlijke ervaringen en problemen met betrekking tot deze faciliteiten. Deze opmerkingen bevatten geenszins aanwijzingen voor een situatie die op enigerlei wijze onder de noemer van 'misstand' als bedoeld in de Wbk zou kunnen vallen en dus kan ook geen sprake zijn van een vermoeden van een dergelijke misstand. Hetzelfde geldt voor vrijwel alle punten die werknemer aanhaalt over het gesprek met zijn leidinggevende, omdat het situaties betreffen die beperkt zijn tot de persoonlijke belangen en gevoelens van werknemer. Ook komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer niet over redelijke gronden beschikt om aan te nemen dat binnen de AP sprake was van structurele discriminatie. De e-mail van 26 september 2024 kan niet worden aangemerkt als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk. Daarom komt werknemer geen beroep toe op de bescherming die de Wbk biedt tegen benadelingshandelingen na een dergelijke melding. Niet kan worden geconcludeerd dat de AP tijdens de ziekteperiode van werknemer is tekortgeschoten in haar wettelijke verplichtingen met betrekking tot zijn re-integratie en begeleiding, dan wel dat de AP opzettelijk een vijandige omgeving heeft doen ontstaan. Ook is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of slecht werkgeverschap jegens werknemer. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10118

Zaaknummer: 11589655 \ RP VERZ 25-50164

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: R.M. Koene

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 1 Wbk;17 Wbk