

RECHTSPRAAK

Het voorstel van werkgeefster tot een verbetertraject, nadat zij eerst had meegedeeld dat er heel weinig vertrouwen in is en zij vervolgens zelf beoordeelde of er sprake was van verbeteringen, is ernstig onzorgvuldig en ernstig verwijtbaar. Ontbinding met toekenning billijke vergoeding.

Feiten

TVM valt als schadeverzekeringsonderneming onder het bereik van de Solvabiliteit II-richtlijn die een aantal verplichte sleutelfuncties aanwijst, waaronder een 'risk managementfunctie' (RMF). Werkneemster is op 1 september 2016 in dienst getreden bij TVM in de functie van manager risk management (MRM), de RMF-sleutelfunctionaris binnen TVM. Bij TVM is de raad van bestuur (RvB) het orgaan waaraan werkneemster rapporteert. In 2021 hebben de RvB (toen nog in andere samenstelling) en werkneemster gesproken over de wijze van samenwerken. De RvB heeft in samenspraak met werkneemster besloten extern advies in te winnen over diverse onderwerpen. NautaDutilh is daarvoor ingeschakeld en heeft in juni 2022 een advies opgeleverd. In 2022 hebben de RvB en werkneemster verschillende discussies gevoerd over de betrokkenheid van de afdeling risk management bij de besluitvorming. Daarbij heeft de RvB werkneemster zowel mondeling als schriftelijk feedback op haar functioneren gegeven. Tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek op 2 februari 2023 heeft de Chief Financial and Risk Officer (CFRO) aan werkneemster uitgelegd dat zij in zijn optiek niet goed functioneert. De CFRO heeft aan werkneemster medegedeeld dat TVM voornemens was om met werkneemster een overeenkomst te sluiten die erop gericht was de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Indien werkneemster hiertoe niet bereid zou zijn, moest er een verbeterplan komen. Werkneemster heeft o.a. aangegeven dat er wat haar betreft geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Er is een formeel verbetertraject opgestart. Over de inhoud daarvan is tussen partijen gediscussieerd. Werkneemster heeft verder aangegeven dat zij ongeveer een jaar geleden door de CEO en de voorzitter RvC is geïntimideerd en dat zij dit destijds heeft gemeld bij de interne vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft zij bij de RvC een interne melding van vermoeden van een misstand gedaan dat zag op de opstelling van het bestuur van TVM en het aan haar aangeboden verbeterplan. Die melding is extern onderzocht. Op 3 oktober 2023 heeft werkneemster contact opgenomen met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders in verband met vermoeden van een misstand bij TVM. Die heeft geconcludeerd dat er sprake is van een vermoeden van een misstand en werkneemster gewezen op het benadelingsverbod. Op 16 januari 2024 heeft werkneemster bij De Nederlandse Bank (DNB) een externe melding van een vermoeden van een misstand gedaan.

Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, maar die is zonder succes beëindigd. TVM heeft aan werkneemster medegedeeld dat zij heeft besloten een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen en werkneemster vrijgesteld van werk. Werkneemster heeft daar bezwaar tegen gemaakt. Op 21 mei 2024 heeft werkneemster een tweede externe melding van een vermoeden van een misstand bij DNB gedaan. DNB heeft telefonisch meegedeeld aan TVM dat het onderzoek is afgerond en dat DNB geen aanleiding ziet om actie tegen TVM te ondernemen. TVM heeft een ontbindingsverzoek primair op de g-grond ingediend. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen. De verzoeken van werkneemster tot verhoging van de transitievergoeding en de billijke vergoeding zijn afgewezen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Geen ontslagverbod

De vergaandste stelling die werkneemster heeft ingenomen is dat voor haar een ontslagverbod geldt op grond van de Solvabiliteit II-richtlijn. Het hof gaat daar niet in mee. Er is geen wettelijke regeling waarin de RMF-sleutelfunctionaris ontslagbescherming is toegekend voor de uitoefening van zijn taken. In de Richtlijn Solvabiliteit II is ook niet de verplichting opgenomen dat lidstaten ontslagbescherming zouden moeten regelen.

Het benadelingsverbod voor klokkenluiders

Het hof oordeelt dat het functioneringsgesprek van 2 februari 2023 niet in causaal verband staat tot de klokkenluidermelding en het bewijsvermoeden van artikel 17eb Wbk niet van toepassing is op het functioneringsgesprek en de daarin uitgesproken negatieve beoordeling als zodanig. De klokkenluidersmelding had wel betrekking op de uitkomst van dat functioneringsgesprek, namelijk op de vraag of aan werkneemster als RMF-sleutelfunctionaris wel een verbetertraject kan worden opgelegd gelet op de aard van haar functie. TVM heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het ontbindingsverzoek niet in causaal verband staat tot de klokkenluidersmeldingen die op de bezwaren tegen het verbetertraject als zodanig zien. TVM heeft op de interne melding gereageerd door Ebben onderzoek te laten verrichten en heeft naar aanleiding van de externe melding meegewerkt aan onderzoeken door DNB. Tot het daadwerkelijk uitvoering geven aan het verbetertraject is het niet gekomen. Anders ligt dat met de beschuldigingen van intimidatie door de CEO, de CFRO en de voorzitter van de RvC die ook een – uitgebreid – onderdeel vormen van zowel de interne als de externe klokkenluidersmelding. Daarover oordeelt het hof dat de klokkenluidersbescherming niet ziet op de verdere verstoring van de arbeidsrelatie als gevolg van de in de meldingen vervatte beschuldigingen aan de leden van de RvB en RvC. Anders gezegd, het verzoek tot ontbinding had niet afgewezen moeten worden, enkel omdat er causaal verband is tussen de verstoorde arbeidsverhouding en de meldingen van intimidatie, opgenomen in de klokkenluidersmelding van werkneemster.

Geen voldragen grond voor ontbinding?

Het hof is van oordeel dat, hoewel TVM fouten heeft gemaakt, met name rond het functioneringsgesprek van 2 februari 2023, in mei 2024 sprake was van een ernstige verstoorde arbeidsverhouding die aan een verdere effectieve samenwerking tussen de RvB en werknemster in de weg stonden. Die verstoring zit, zoals ook tijdens de mondelinge behandeling bij het hof nog is gebleken, nog steeds diep bij de CEO en de CFRO, zodanig dat de RvC daar meedeelde te vrezen voor de gezondheid van de beide heren bij een eventuele terugkeer van werknemster in haar functie. De arbeidsovereenkomst is terecht op de g-grond ontbonden.

TVM heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld

Het functioneringsgesprek van 2 februari 2023 was het kantelpunt in de arbeidsrelatie. Dat de CFRO een verbetertraject voorstelde, na eerst te hebben meegedeeld dat hij er heel weinig vertrouwen in had, terwijl de CFRO vervolgens zelf moest beoordelen of er sprake was van verbeteringen, beoordeelt het hof als ernstig onzorgvuldig. Het hof oordeelt de wijze waarop het gesprek van 2 februari 2023 door TVM is gevoerd als ernstig verwijtbaar. Ook de gedwongen op non-actiefstelling van werknemster op 16 mei 2024 oordeelt het hof als ernstig onzorgvuldig. Het verzoek van werknemster tot toekenning van een billijke vergoeding zal het hof daarom toewijzen. Het hof gaat bij de begroting van de billijke vergoeding uit van één jaarsalaris.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4486

Zaaknummer: 200.348.065/01

Rechters: J.H. Kuiper, C. Hoogland en E.J. van der Poel

Advocaten: J.F.H. Terpstra en J. Stolk

Wetsartikelen: 1 WbK, 7:671b BW, 7:683 BW en 7:699 lid 3 sub g BW