

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord door het uitgesproken gebrek aan vertrouwen in de directeur bedrijfsvoering. Geen sprake van benadelingsverbod klokkenluider.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2014 in dienst bij werkgever, een zorginstelling die in de drie noordelijke provincies verslavingszorg aanbiedt. Op 4 oktober heeft een zorgverzekeraar werkgever een vraag gesteld over de declaratie van een behandeling van een heroïneverslaafde cliënt van werkgever. Naar aanleiding van de vraag van de zorgverzekeraar heeft werkneemster in opdracht van de directeur bedrijfsvoering onderzocht of er sprake is van dubbele declaraties via ZPM-consulten en de HBU-subsidie. Dit onderzoek is gestart in oktober 2024. Werkneemster heeft in haar rapport geconcludeerd dat op basis van haar bevindingen € 300.000 onterecht is gedeclareerd over het jaar 2024. Naar aanleiding van het rapport van werkneemster heeft op 13 januari 2025 een overleg plaatsgevonden tussen werkneemster, de directeur bedrijfsvoering, de raad van bestuur (hierna: RvB), de divisiedirecteur en betrokkenen van het HBU. In dit gesprek zijn vervolgoedraden uitgezet aan de betrokkenen van het HBU en is een vervolgafpraak ingepland. Op 13 januari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 27 januari 2025 heeft er een driegesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvB, de directeur bedrijfsvoering en werkneemster. Uit dit gespreksverslag volgt dat werkneemster geen vertrouwen meer heeft in de directeur bedrijfsvoering en het gevoel heeft dat hij zaken onder het tapijt wil vegen. De voorzitter van de RvB stelt aan beiden de vraag of er ruimte/mogelijkheden zijn voor herstel van vertrouwen. De directeur bedrijfsvoering spreekt uit hieraan te willen meewerken. Ook werkneemster spreekt zich hier positief uit naar de directeur bedrijfsvoering. Op 4 februari 2025 heeft er een telefoongesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvB en werkneemster. Hierin wordt mediation voorgesteld, waar werkneemster voor openstaat. Daarnaast spreken ze af dat werkneemster zo mogelijk voor 50% weer gaat werken, dit gebeurt ook. Op 7 februari 2025 liet werkneemster per e-mail weten in te stemmen met éérs via mediation de ontstane situatie met de directeur bedrijfsvoering te herstellen, maar teleurgesteld te zijn dat zij nog niet kon beginnen met werken. Op 11 februari 2025 heeft de directeur bedrijfsvoering aan werkneemster een brief gestuurd waarin onder meer is vermeld dat zij per 10 februari 2025 is vrijgesteld van werk, voor zover zij zich had beter gemeld, in ieder geval tot na de aanvang van het mediationtraject. Op 22 februari 2025 stuurde werkneemster een uitgebreide e-mail waarin zij onder meer haar zorgen uitte over het HBU-onderzoek. Op 26 februari 2025 heeft werkneemster aangegeven niet met de directeur bedrijfsvoering, maar met de voorzitter van de RvB in mediation te willen. In maart en april

2025 heeft op verzoek van werknemster mediation plaatsgevonden tussen haar en de voorzitter van de RvB. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemster stelt dat dit dient te worden afgewezen en verzoekt onder meer een billijke vergoeding voor het geval de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden.

Oordeel

Werknemster geeft aan dat haar bescherming toekomt tegen benadeling als gevolg van haar melding op basis van de klokkenluidersregeling. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster kan worden aangemerkt als klokkenluider in de zin van de Klokkenluidersregeling. Het vermoeden dat er sprake is van onrechtmatige declaraties is een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het verweer van werkgever dat werknemster opdracht heeft gekregen om onderzoek te doen naar de onrechtmatige declaraties en daarom geen klokkenluidersbescherming toekomt, passeert de kantonrechter. Gelet op het voorgaande geldt dat werknemster in beginsel niet mag worden benadeeld naar aanleiding van haar melding. Dit benadelingsverbod is echter niet absoluut; het is aan de werkgever om te bewijzen dat er geen causaal verband is tussen de melding en de op non-actiefstelling en/of het ontbindingsverzoek. De kantonrechter komt tot het oordeel dat werkgever hierin is geslaagd. Werkgever stelt dat de arbeidsverhoudingen niet onder druk zijn gezet door de melding, maar door het door werknemster opgezegde vertrouwen in de directeur bedrijfsvoering tijdens het gesprek van 27 januari 2025 en vervolgens verder zijn verslechterd doordat werknemster bleef vasthouden aan de conclusies van haar eigen beperkte onderzoek. Volgens werkgever is de eerste omstandigheid aanleiding geweest voor de op non-actiefstelling en hebben beide omstandigheden grond opgeleverd voor het indienen van het ontbindingsverzoek. Naar het oordeel van de kantonrechter is er onvoldoende verband tussen de door werknemster gedane uitlatingen die de arbeidsverhoudingen eind januari 2025 onder druk hebben gezet en de melding. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter dan ook van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft aangetoond dat de op non-actiefstelling niet het gevolg is geweest van de melding, maar grond vindt in het door werknemster uitgesproken gebrek aan vertrouwen in de directeur bedrijfsvoering en de arbeidsverhouding die daardoor is verstoord. Zodoende is er sprake van een voldragen ontslaggrond en zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Dat de verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan tijdens de ziekmelding van werknemster is onvoldoende voor het verband tussen het verzoek tot ontbinding en het opzegverbod. Nu niet is komen vast te staan dat werkgever ernstig verwijtbaar jegens werknemster heeft gehandeld, zal het verzoek om een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4132

Zaaknummer: 11770545 \ AR VERZ 25-54

Rechters: M. Haisma

Advocaten: D. Kuijken en Y.M. Prins

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW en 7:671b lid 6 sub a BW