

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding. Collega's willen niet meer met werkneemster samenwerken. Beroep op de benadelingsbescherming van de Wet bescherming klokkenluiders faalt.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2023 in dienst bij Fertiglobe Mena B.V. (hierna: Fertiglobe) en werkzaam als productmanager Urea met een loon van € 11.959,88 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten, waaronder een bonus. In 2023 is met werkneemster een verbetertraject begonnen, maar Fertiglobe heeft dit niet afgemaakt. In maart 2024 heeft werkneemster bij de vicepresident human capital klachten gemeld over het commercieel management. De klachten gaan over het gedrag van haar leidinggevenden in hun omgang met werkneemster, waardoor zij zich geïntimideerd, genegeerd en gepasseerd voelt en verhinderd wordt om haar werk te doen. In augustus 2024 neemt werkneemster contact op met de interne complianceafdeling die de klachten in behandeling neemt. Op 12 december 2024 heeft Fertiglobe werkneemster geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek, waarbij haar klachten niet zijn bevestigd. Werkneemster wordt op non-actief gesteld. Fertiglobe verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, d-, g- en i-grond omdat zij geruime tijd ontevreden is over de prestaties, het leiderschap, de communicatie en de houding van werkneemster en zij weigert mee te werken aan een verbeterplan en in plaats daarvan met ongegronde beschuldigingen komt over ongewenst gedrag en pesterijen door haar leidinggevende en het commercieel management. Werkneemster voert aan dat het benadelingsverbod van artikel 17e van de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk) aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Bij tegenverzoek maakt werkneemster onder meer aanspraak op een billijke vergoeding van € 311.099,55 bruto.

*Oordeel**Bescherming onder Wbk*

De kantonrechter stelt dat de klachten van werkneemster enerzijds (fysiek) intimiderend en ondermijnend gedrag van haar leidinggevenden betreffen en anderzijds neemt zij het standpunt in dat zij door haar leidinggevenden niet in staat wordt gesteld om haar werkzaamheden uit te voeren, doordat zij haar uitsluiten of door haar gemaakte (prijs)afspraken met klanten terugdraaien. Omdat alleen de klachten van werkneemster bekend zijn, overstijgt de klacht over het onethische gedrag van haar leidinggevenden niet het persoonlijke belang van werkneemster en kan dit niet gezien worden als een misstand uit artikel 1 van de Wbk. Dit geldt ook voor de klachten die gaan over het uitsluiten van

werkneemster bij de werkzaamheden en het terugdraaien van eerder door haar met klanten gemaakte afspraken. Naar het oordeel van de kantonrechter is er ook geen sprake van een kwestie die het individuele arbeidsgeschil overstijgt en het maatschappelijk belang raakt. Werkneemster kan geen beroep doen op de bescherming onder de Wbk.

Ontbindingsgronde, transitievergoeding en billijke vergoeding

Volgens Fertiglobe is sprake van verwijtbaar handelen door de wijze waarop werkneemster kwesties aan de kaak stelt en de eigen invulling die zij aan haar functie geeft. Werkneemster heeft de verwijten van Fertiglobe gemotiveerd betwist en voert aan dat er geen functioneringsgesprekken met haar zijn geweest waarin haar houding en gedrag zijn besproken. Het door Fertiglobe gestelde verwijtbaar handelen is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast is komen te staan, zodat de verzochte ontbinding op e-grond wordt afgewezen. Met betrekking tot de d-grond oordeelt de kantonrechter dat werkneemster niet afdoende de gelegenheid is geboden om haar functioneren te verbeteren, waardoor er geen sprake is van een voldragen d-grond. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dat voortzetting van de arbeidsrelatie in deze functie niet zinvol is. Naar het oordeel van de kantonrechter valt niet een van partijen van het ontstaan van deze verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate een verwijt te maken. Alles overziend is de kantonrechter van oordeel dat beide partijen debet zijn aan het ontstaan van een verstoorde arbeidsverhouding die ernstig en duurzaam van aard is. De kantonrechter is verder van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de kant van Fertiglobe. Er is dan ook geen aanleiding werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Wel maakt zij aanspraak op de transitievergoeding.

Sign-on bonus en performance bonus

Omdat er geen sprake is van een “termination for cause” en werkneemster op 1 juni 2025 nog in dienst is van Fertiglobe, wordt de verzochte tweede termijn van de *sign-on bonus* van € 15.000 bruto toegewezen. De toekenning van de *performance bonus* is volgens de arbeidsovereenkomst “at the discretion of the company”. Daarmee wordt bedoeld dat het ter vrije beoordeling van Fertiglobe is om al dan niet een bonus toe te kennen en dat daarbij gekeken moet worden naar zowel “overall performances” als “pre-defined goals”. Er wordt geen garantie op een bonus gegeven, ook niet als er geen opmerkingen zijn op het functioneren en de doelstellingen gehaald worden. Fertiglobe heeft aangevoerd dat werkneemster deze bonus niet toekomt omdat zij niet tevreden is over haar functioneren. Op grond daarvan komt werkneemster geen recht toe op de performance bonus.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10634

Zaaknummer: 11517830 \ AZ VERZ 25-8

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: J. van der Steenhoven, M. Schlimbach en M.J. van Weersch

Wetsartikelen: 17 Wbk, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW