

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst (a-grond) houdt geen verband met klokkenluidersmelding werknemer. Opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing vanwege algehele bedrijfsbeëindiging. Werkgever mocht bedrijf beëindigen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2022 in dienst getreden bij New Movements Innovations B.V. (hierna: NMI) als Senior Consultant R&D. Op 26 juli 2024 heeft werknemer per e-mail aangekondigd een melding te willen doen onder de klokkenluidersregeling van NMI in verband met vermeende misstanden. Op 10 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 12 februari 2025 heeft NMI aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden bestaande uit een algehele beëindiging van de bedrijfsactiviteiten. Het UWV heeft deze toestemming op 7 april 2025 verleend. Op diezelfde datum heeft NMI de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2025. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Klokkenluidersmelding

Werknemer stelt dat op grond van de Wet bescherming klokkenluiders het wettelijk vermoeden bestaat dat de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst verband houdt met zijn klokkenluidersmelding. Tijdens de mondelinge behandeling heeft NMI echter onweersproken verklaard dat zij al op 20 juni 2024 een gesprek met haar gemachtigde heeft gevoerd over de slechte financiële resultaten en bedrijfsbeëindiging. Werknemer heeft op 26 juli 2024 aangekondigd een melding onder de klokkenluidersregeling te willen doen. NMI heeft op 29 juli 2024 een adviesaanvraag bij haar ondernemingsraad ingediend in verband met de bedrijfsbeëindiging. Werknemer heeft niet gesteld, noch is gebleken dat deze adviesaanvraag in het tijdsbestek tussen 26 en 29 juli 2024 is opgesteld en als onbetwist staat vast dat reeds op 20 juni 2024 een gesprek heeft plaatsgevonden over de bedrijfsbeëindiging. Hiermee heeft NMI voldoende weerlegd dat zij het voornemen om de onderneming te beëindigen al had voordat werknemer zijn klokkenluidersmelding gedaan heeft. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moet dan ook los worden gezien van de aankondiging van de

klokkenluidersmelding door werknemer. Er is geen sprake van benadeling in de zin van de Wbk.

Opzegging arbeidsovereenkomst

NMI heeft bij het UWV aangevoerd dat zij haar bedrijf volledig gaat sluiten als gevolg waarvan alle functies binnen NMI komen te vervallen. Ter onderbouwing hiervan voert NMI aan dat haar financiële situatie in combinatie met het aantal opdrachten en verdere ontstane problemen binnen NMI onvoldoende vertrouwen biedt om de bedrijfsactiviteiten voort te zetten. In 2023 bedroeg het verlies van NMI € 65.770 en in 2024 € 121.718. Voor 2025 is het maandelijkse verlies begroot op € 25.000 (omzet minus kosten). Hiervan uitgaande zou het verlies per 1 juli 2025 reeds € 150.000 bedragen. De OR heeft voorts positief geadviseerd. De kantonrechter is, indachtig de ondernemersvrijheid die NMI toekomt, van oordeel dat NMI voldoende heeft toegelicht en onderbouwd hoe zij tot de uitgevoerde bedrijfsbeëindiging heeft kunnen komen. In dit geval geldt een uitzondering op het opzegverbod wegens ziekte, gelet op artikel 7:670a lid 2 aanhef en sub d BW. Het was NMI dan ook toegestaan de arbeidsovereenkomst met werknemer tijdens zijn ziekte op te zeggen. Voorts heeft NMI voldoende herplaatsingsinspanningen verricht. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door NMI is op grond van het voorgaande rechtsgeldig. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9037

Zaaknummer: 11781519

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: G. Golstein en B. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:682 BW