

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft voldoende aangetoond dat de reden om tot ontbinding over te gaan is gelegen in de verstoring van de arbeidsrelatie tussen partijen, die al (ruim) voordat de (klokkenluiders)meldingen zijn gedaan, is ingetreden.

Feiten

Werknemer is sinds 2004 (volgens werknemer) dan wel 2011 (volgens werkgeefster) in dienst geweest van werkgeefster. Werknemer heeft op 7 juli 2020 samen met A, een 'spin-off' bedrijf opgericht voor het op de markt brengen van kennis en uitvindingen. Om met een spin-off bedrijf te kunnen samenwerken heeft werkgeefster een holding opgericht. Zowel werknemer als A is per 1 december 2020 voor één dag in de week gaan werken voor de spin-off. In een gesprek in oktober 2022 hebben een (voormalig) stagiaire en werknemer aan de leidinggevende van A mededeling gedaan van grensoverschrijdend gedrag door A ten koste van de stagiaire. Op 22 november 2022 heeft werknemer hiervan melding gemaakt aan de Ombudsman van werkgeefster, aangezien er op eerdere meldingen over grensoverschrijdend gedrag van A richting de stagiaire niet was gereageerd. In de periode vanaf maart 2023 ontstaat er tussen werkgeefster en werknemer een geschil over een al dan niet bestaand recht van A op co-auteurschap van een manuscript van B. Op 1 juli 2023 meldt werknemer zich ziek. Tussen partijen hebben gesprekken plaatsgevonden en in gezamenlijk overleg is mediation ingezet. Dit traject is zonder succes beëindigd. Aan werknemer is een vaststellingsovereenkomst aangeboden. De bedrijfsarts komt op 22 mei 2024 tot het oordeel dat van arbeidsongeschiktheid geen sprake meer is. Werknemer heeft op 21 juni 2023 bij de integriteitsfunctionaris van werkgeefster melding gemaakt van wetenschappelijke integriteitsproblemen bij A en de leiding met betrekking tot het opnemen van de naam van A als co-auteur van een wetenschappelijk artikel. Op 13 oktober 2023 heeft werknemer hiervan melding gedaan bij de Ombudsman van werkgeefster. Op 30 maart 2024 heeft werknemer voor het eerst formeel bij de Commissie Klokkenluider van werkgeefster een melding gedaan over genoemde integriteitsproblemen. Op 5 november 2024 heeft deze commissie laten weten dat de melding niet in behandeling zal worden genomen, omdat er geen sprake is van een misstand in de zin van de Klokkenluidersregeling nu het maatschappelijk belang niet in het geding is. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek op de g-grond toegewezen en de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2025 ontbonden. Werknemer legt zich neer bij het oordeel van de kantonrechter met betrekking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Wel komt werknemer op tegen de hoogte van de vastgestelde transitievergoeding en het niet toekennen van een billijke vergoeding.

Oordeel

Volgens werknemer is de kantonrechter voor de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding ten onrechte uitgegaan van een dienstverband per 1 maart 2011 in plaats van januari 2004 en op basis van 0,88 fte in plaats van 1 fte. Het hof gaat niet mee in het betoog van werknemer. Per 1 maart 2010 is werknemer uit dienst getreden bij werkgeefster om bij X onderzoek te verrichten. Werknemer heeft niet onderbouwd dat hij in de periode van 1 maart 2010 tot 1 november 2011 nog in dienst was bij werkgeefster. Ook blijkt uit de brief van werkgeefster van 25 februari 2011 aan werknemer, inhoudende afspraken met betrekking tot de indiensttreding van werknemer per 1 november 2011 als Postdoc, dat sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het hof volgt werknemer evenmin in zijn betoog dat bij de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van een fulltime dienstverband. Werknemer is per 1 december 2020 voor 0,88 fte voor werkgeefster gaan werken, omdat hij met ingang van die datum één dag per week als consultant ging werken voor de spin-off. Werknemer is per 17 januari 2023 met deze consultancywerkzaamheden gestopt. Anders dan werknemer stelt, betekent dit niet dat de arbeidsovereenkomst met werkgeefster automatisch weer naar 1 fte werd uitgebreid. Gesteld noch gebleken is dat werknemer werkgeefster heeft laten weten weer fulltime aan het werk te willen gaan.

Geen benadeling in verband met de klokkenluidersregeling

Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster bewezen dat de wens van werkgeefster om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer te komen niet in causaal verband staat tot de klokkenluidersmeldingen. Werkgeefster heeft met de volgorde van de gebeurtenissen aangetoond dat de reden om tot ontbinding over te gaan is gelegen in de verstoring van de arbeidsrelatie tussen partijen, die al (ruim) voordat de meldingen zijn gedaan, is ingetreden.

(Geen) ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster

Naar het oordeel van het hof is onvoldoende gebleken dat werkgeefster ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld door hem te dwingen A als co-auteur op te nemen. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster A enkel als co-auteur van het artikel van B opgenomen wenste te zien omdat werkgeefster en de spin-off anders inkomsten uit patentaanvragen zouden mislopen. Ook is niet komen vast te staan dat het interne onderzoek partijdig en niet onafhankelijk zou zijn. Maar ook al zou uit het onderzoek van de Commissie Wetenschappelijke Integriteit van werkgeefster blijken dat A niet als co-auteur vermeld had mogen worden en dat werkgeefster over deze kwestie niet had mogen volstaan met het vragen van intern advies, dan nog is niet komen vast te staan dat dit handelen van werkgeefster ten doel had werknemer te benadelen en daarmee aan te sturen op beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Met andere woorden, dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst *het gevolg is* van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat het handelen van werkgeefster naar aanleiding van de ontdekking dat A zijn gegevens niet juist had vastgelegd, erop gericht was

werknemer te benadelen en hem langs deze weg richting de uitgang te dirigeren.

Re-integratieverplichtingen

Werkgeefster is haar re-integratieverplichting niet nagekomen omdat zij direct heeft ingezet op het tweede spoor, terwijl zij onvoldoende inspanningen heeft verricht om werknemer binnen werkgeefster te laten re-integreren. Uit deze schending van de re-integratieverplichting is geen schade voor werknemer voortgevloeid. Hoewel de billijke vergoeding primair dient ter compensatie van de schade die de werknemer lijdt door het onrechtmatig ontslag, gaat er ook een preventieve werking van uit, in dit geval dat werkgeefster zich in voorkomende gevallen wel stipt aan haar re-integratieverplichtingen zal houden. Het hof ziet daarom aanleiding om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding aan werknemer van € 5.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6832

Zaaknummer: 200.353.597

Rechters: A.A. van Rossum, J.H. Kuiper en C.W. Inden

Advocaten: J.C. van Haarlem en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 17e Wet bescherming klokkenluiders en 7:673 BW