

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen misstand heeft gemeld en dat Tesla niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat Tesla de arbeidsovereenkomst rechtmatig niet hoeft te verlengen.

Feiten

Werknemer is op 16 mei 2023 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Tesla in de functie van remanufacturing technician. De arbeidsovereenkomst is vervolgens met een jaar verlengd, te weten tot en met 15 mei 2025. Werknemer werkte onder leiding van A, zijn supervisor. Tesla heeft een eigen klokkenluidersmelding in de zin van artikel 2 van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Bij zijn eerste beoordelingsgesprek in 2023 scoorde werknemer een 4 uit 5. In 2024 is zijn beoordeling van 4 naar 3 gegaan, mede omdat hij niet altijd op tijd op het werk verscheen en zich niet aan de huisregels hield. Op 7 februari 2025 heeft werknemer een beoordelingsgesprek gehad. Hij heeft tijdens dit gesprek een beoordeling van 2 uit 5 gekregen, mede omdat hij zich niet aan alle veiligheidsvoorschriften hield. Op 11 februari heeft A aan werknemer een actieplan ter verbetering van zijn functioneren gestuurd. Daarbij is werknemer uitdrukkelijk gewezen op het belang van het naleven van de huis- en veiligheidsregels. Op 19 februari 2025 heeft werknemer met B gesproken over onder meer de moeilijke samenwerking met A. Verder heeft hij B in dit gesprek verteld dat hij heeft gezien dat C en zijn collega's de lektesten van de accu's incorrect uitvoeren. B heeft over dat gesprek verklaard dat werknemer heeft gezegd dat C moet worden ontslagen en dat B heeft gezegd dat dit een serieuze verdenking is, maar dat zonder deugdelijke grond geen actie kan worden ondernomen, dat er een lopend onderzoek is en dat hij het verhaal van werknemer met het management zal delen. Omdat werknemer op 21 februari 2025 nog niet van B had vernomen over de actie die hij zou ondernemen richting C, besloot hij zijn waarnemingen over de lektests met zoveel mogelijk collega's te delen. Werknemer heeft directe collega's, zijn manager, supervisors van andere afdelingen en enkele andere teamleaders verteld dat hij had gezien dat de lektests door onder andere C onzorgvuldig werden uitgevoerd. In een gesprek op 5 maart 2025 heeft A aan werknemer verteld dat drie van zijn collega's zijn geschorst in verband met het onderzoek naar de lektests. Werknemer heeft aan A gevraagd waarom C niet is geschorst. Werknemer is na dit gesprek aan het werk gegaan. Ongeveer tien minuten later werd werknemer weer door A apart genomen voor een gesprek. A vertelde werknemer dat hij moest stoppen met het intimideren van C. Werknemer antwoordde daarop dat hij geen tijd heeft om C te intimideren. Werknemer heeft daarop zijn telefoon gepakt en is zichtbaar een audio-opname gestart. Ongeveer een half uur later werd werknemer door A en B apart genomen voor een gesprek. Zij hebben aan werknemer meegedeeld dat zijn dienstverband eindigt. Werknemer is vervolgens met

beveiliging naar de uitgang begeleid. In een interne e-mail van 5 maart 2025 tussen twee HR-medewerkers van Tesla staat dat werknemer op 'garden leave' kan worden geplaatst van 5 maart 2025 tot en met 15 mei 2025. Bij brief van 24 maart 2025 van zijn gemachtigde heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was. Verder heeft werknemer aangevoerd dat hij beschermd is tegen ontslag op grond van de Wbk. Bij e-mail van 25 maart 2025 heeft Tesla gereageerd. Tesla heeft geschreven dat werknemer op 5 maart 2025 niet op staande voet was ontslagen, maar dat hem toen is verteld dat zijn contract niet zal worden verlengd en dat hij was vrijgesteld van werkzaamheden tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst op 15 mei 2025. Werknemer verzoekt Tesla te veroordelen tot betaling van € 50.000 aan billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen misstand heeft gemeld, noch in de zin van de Wbk noch in de zin van de interne klokkenluidersregeling van Tesla. Op het moment dat werknemer zich op 19 februari 2025 meldde bij B, was het binnen Tesla reeds bekend dat er problemen waren bij de uitvoering van de lektests en was Tesla reeds bezig met een intern onderzoek. Naar aanleiding van het bezoek van de managementafdeling van Tesla aan de werkplaats omdat lektesten niet goed werden uitgevoerd, heeft werknemer aan B verteld wie volgens hem schuldig was aan het niet goed uitvoeren van de lektests. Het aanwijzen van de vermeend schuldige is niet het melden van een misstand. Dit betekent dat werknemer geen beroep kan doen op bescherming onder de Wbk dan wel de interne klokkenluidersregeling van Tesla. Verder heeft werknemer aangevoerd dat de gebeurtenissen voorafgaand aan het einde van zijn dienstverband moeten worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer een beroep doet op artikel 7:673 lid 9 BW waarin is bepaald, kort gezegd, dat als het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever de kantonrechter, naast de transitievergoeding, aan de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen. Uitgangspunt is dat een werkgever een vergaande mate van vrijheid heeft in de afweging om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al dan niet te verlengen. Van ernstig verwijtbaar handelen door Tesla is niet gebleken zodat Tesla mocht beslissen om de arbeidsovereenkomst met verzoeker niet te verlengen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9094

Zaaknummer: 11796007 \ EA VERZ 25-780

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: L. Biemond, E.L.H. van der Vos en H. Pesser

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW