

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht vordert een billijke vergoeding wegens vermeende benadeling als klokkenluider.*Feiten*

Op 15 november 2024 is tussen Olympia Services B.V. en werknemer een fase A-uitzendovereenkomst overeengekomen met een uitzendbeding. Op deze uitzendovereenkomst is de ABU-cao van toepassing verklaard. Op basis van de uitzendovereenkomst is werknemer met ingang van 19 november 2025 aangevangen met het verrichten van werkzaamheden als magazijnmedewerker voor inlener DHL. Tijdens een evaluatiegesprek tussen partijen heeft werknemer te kennen gegeven interesse te hebben in een duurzaamheidsprogramma van DHL "Go Green", gericht op onder andere het verminderen van Co2-uitstoot. Op 14 april 2025 heeft werknemer aan een HR-medewerkster van Olympia een rapport gestuurd met de titel "Ecologistics: Optimization and Reductions of Materials in DHL: Waste Management Diagnosis". Hij heeft dit rapport ook aan DHL gestuurd en besproken met de operationsmanager. Op 4 juni 2025 heeft over het rapport een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en een medewerkster van DHL. Op 25 juni 2025 vindt er een exitgesprek plaats met werknemer waarbij DHL aangaf dat zij de terbeschikkingstelling wil beëindigen wegens 'performance issues' (houding en gedrag). Werknemer heeft tijdens dit gesprek ervoor getekend dat zijn vakantiedagen tot het einde van zijn dienstverband werden uitbetaald en dat hij niet langer werd ingezet. Olympia heeft op 11 juli 2025 twee aanbiedingen voor andere functies gedaan. Op 25 juli 2025 heeft werknemer een brief gestuurd aan een medewerker van DHL, waarin hij te kennen geeft zich niet in zijn ontslag te kunnen vinden en heeft toegelicht dat het voor hem niet anders kon dan dat dit besluit voortkwam uit het door hem aan de kaak stellen van de misstanden op het gebied van afvalverwerking binnen zijn afdeling bij DHL. In reactie op dit bericht heeft de HR Business Partner bij DHL betwist dat het niet verlengen van het dienstverband te maken had met het rapport. Olympia heeft op 20 augustus 2025 de transitievergoeding van € 437,09 betaald. Werknemer verzoekt Olympia te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 15.000 bruto, omdat Olympia hem niet de bescherming heeft geboden die hij als klokkenluider geniet. Volgens hem is het rapporteren van de misstanden op het gebied van afvalverwerking bij DHL aanleiding geweest voor het doen eindigen van de uitzendovereenkomst. Werknemer doet hierbij een uitdrukkelijk beroep op artikel 17e van de Wet Bescherming Klokkenluiders (Wbk). Volgens Olympia doet werknemer onterecht een beroep op de Wbk omdat hij geen melding heeft gedaan van een vermoeden van een misstand als bedoeld in die wet en zich niet aan de vormvoorschriften heeft gehouden die daarvoor bij DHL en Olympia gelden.

Oordeel

De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer zijn verzoek stoelt op artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Op grond van dat wetsartikel kan de kantonrechter aan de werknemer naast de transitievergoeding ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvoor geldt een hoge drempel. Een melder van een vermoeden van een misstand geniet bescherming als hij intern en daarna extern of direct bij een bevoegde instantie de melding doet. De bescherming bestaat daaruit dat een melder tijdens en na de behandeling van een vermoeden van een misstand niet wordt benadeeld. Voorwaarde hiervoor is dat bij de melding de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is. De kantonrechter passeert het verweer van Olympia dat reeds geen sprake is van een melding van een misstand omdat werknemer zich niet aan de vereiste vormvoorschriften zou hebben gehouden. Dat zou immers afbreuk doen aan de beschermingsgedachte van de Wbk. Verder overweegt de kantonrechter dat werknemer terecht heeft opmerkt dat er geen sprake hoeft te zijn van een uiteindelijk bevestigde misstand. Een *vermoeden* van een misstand is voldoende om een beroep op de beschermingsbepalingen uit de Wbk te kunnen doen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat er sprake is van (een vermoeden van) misstanden bij DHL. Het rapport bevat geen signalering van een handeling of nalatigheid van een ernstige schending van wettelijke voorschriften, gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid of aantasting van het milieu, of enig ander zwaarwegend maatschappelijk belang. Samenvattend gaat het om aanbevelingen voor afvalscheiding en -verwerking. De kantonrechter vindt het dan ook begrijpelijk dat DHL het rapport heeft opgevat als verbetersuggestie voor DHL in het kader van duurzaamheidsbeleid. De kantonrechter is van oordeel dat het rapport van werknemer niet kan worden aangemerkt als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk. De conclusie is dat het niet voortzetten van de uitzendovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Olympia als werkgever. Aan werknemer komt geen bescherming op grond van de Wbk toe en Olympia heeft op grond van het uitzendbeding kunnen en - en dus mogen - besluiten om de overeenkomst van rechtswege te laten eindigen. Werknemer heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11340

Zaaknummer: 11854822 \ HA VERZ 25-59

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: D. Dekker en K.S.E. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 sub a BW, 7:681 BW en 17 Wbk