

RECHTSPRAAK

Werknemer kan geen beroep doen op de klokkenluidersbescherming. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Werknemer is per in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van oproepkracht veiligheid. Werkgeefster verzoekt ontbinding vanwege verwijtbaar handelen. Vanaf 2018 tot en met 2025 heeft werknemer herhaaldelijk misstanden binnen de organisatie gemeld bij management en directie, vaak met beschuldigingen van onder meer illegale activiteiten en een slechte werksfeer. Volgens werkgeefster heeft werknemer zich over een lange periode structureel op een wijze opgesteld die onrust, verstoring en een onveilig werkklimaat veroorzaakte, is hij expliciete afspraken niet nagekomen, hebben waarschuwingen en gesprekken geen effect gehad, ontbreekt zelfreflectie en is het vertrouwen in werknemer duurzaam verloren gegaan. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en beroept zich op de bescherming voor klokkenluiders.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover de meldingen van werknemer voldoen aan de definitie daarvan in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk), wat werkgeefster gemotiveerd heeft weersproken, is er voldoende onderbouwd dat het ontbindingsverzoek niet in causaal verband staat tot de betoogde klokkenluidersmeldingen. Het verzoek houdt geen verband met het uiten van (zorgen over) misstanden, maar met de wijze waarop werknemer dat doet. Het gaat om zijn manier van communiceren en weigering zich te houden aan de daarover gemaakte afspraken. Werknemer is gevraagd om gesignaleerde problemen eerst te melden bij zijn leidinggevende en een daarvoor bestemd formulier te gebruiken. Ook is gevraagd om concreet onderbouwde meldingen te doen en zich te onthouden van ongefundeerde beschuldigingen. Daarover hebben vanaf 2024 gesprekken plaatsgevonden en zijn afspraken gemaakt, waarbij werknemer ook werd bijgestaan door zijn gemachtigde. Werkgeefster stelt terecht dat werknemer deze afspraken niet nakomt en de houding en het gedrag van werknemer niet veranderen. Hij heeft bijvoorbeeld het afgesproken formulier niet gebruikt en is ongefundeerde beschuldigingen blijven mailen aan onder andere de directie. Vanwege het ontbreken van een causaal verband komt werknemer geen bescherming op grond van de Wbk toe. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit geen (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten op van werknemer. Weliswaar maken de feiten duidelijk dat werknemer er niet in is geslaagd zijn gedrag en houding aan te passen en te voldoen aan de afspraken die partijen hebben gemaakt over de wijze van communiceren en het melden van

onregelmatigheden, maar van schuld of opzet lijkt geen sprake te zijn. Daarvoor is onvoldoende gesteld. De feiten maken duidelijk dat het werknemer niet lukt te voldoen aan de afspraken die tussen partijen zijn gemaakt over de wijze van communiceren. Werknemer stuurt e-mails aan leden van het management en de directie met ongefundeerde beschuldigingen over onregelmatigheden en blijft dat doen ondanks afspraken hierover. Vastgesteld kan worden dat partijen fundamenteel anders kijken naar de gebeurtenissen zoals vermeld onder de feiten. Het voorgaande geeft geen vertrouwen in een aanpassing van het gedrag en de houding van werknemer. Er is voldoende onderbouwd dat het vertrouwen in werknemer bij het management, de directie en verschillende collega's daardoor blijvend is geschaad en een samenwerking binnen een teamafhankelijke en veiligheidsgevoelige werkomgeving niet meer mogelijk is. Herplaatsing is in dat kader niet meer mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend. Dat partijen er niet samen uitgekomen zijn, kan hun niet worden verweten. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3988

Zaaknummer: K/4101/12068088

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.W.L. Vader en J.G. Burgers

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW