

RECHTSPRAAK

Werknemer vraagt om billijke vergoeding of schadevergoeding na klokkenluidersmelding vanwege takenoverdracht en beëindiging contract voor bepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is op 14 november 2024 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar bij werkgever in dienst getreden met een loon van € 11.083,97 bruto per maand. Hij is werkzaam bij het bedrijfsonderdeel van werkgever dat zich richt op recruitment binnen de IT-sector in Nederland en België. Op 29 maart 2025 heeft werknemer een formele klacht ingediend tegen de COO Nederland (hierna: C) en leidinggevende van het bedrijfsonderdeel. Kort daarna is werknemer ziek geworden en heeft werkgever zijn taken aangepast, waardoor hij niet langer leiding gaf aan het Belgische team van het bedrijfsonderdeel. Op 25 september 2025 heeft werkgever laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 13 november 2025. Werknemer beroept zich op klokkenluidersbescherming en wil dat werkgever hem een billijke vergoeding betaalt van € 200.000. Werkgever verzet zich daartegen en wil dat werknemer in de werkelijke proceskosten wordt veroordeeld.

Oordeel

Een werkgever handelt ernstig verwijtbaar als hij moedwillig een werknemer benadeelt vanwege een klokkenluidersmelding. Als die benadeling erin bestaat dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, kan er daarom een billijke vergoeding aan de werknemer worden toegekend. Daarnaast schendt de werkgever in zo'n geval het beginsel van goed werkgeverschap. Die schending kan op zichzelf maken dat de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Om klokkenluiders te beschermen is in de klokkenluiderswetgeving een bewijsvermoeden opgenomen. Als een werkgever een voor de werknemer benadelende maatregel neemt nadat hij een klokkenluidersmelding heeft gedaan, dan wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat de benadelende maatregel of handeling om een andere reden dan de melding heeft plaatsgevonden. Anders dan werkgever heeft betoogd, komt werknemer klokkenluidersbescherming toe. Op 29 maart 2025 heeft werknemer via de interne klokkenluidersprocedure een klacht tegen C ingediend, waarin hij verschillende voorvallen noemt die voor hem de aanleiding waren om te vermoeden dat er sprake was van een misstand. De kantonrechter benadrukt dat klokkenluidersbescherming al geldt op het moment dat een werknemer alleen een vermoeden heeft van een misstand en dat meldt. Werknemer heeft voldoende onderbouwd dat hij een redelijke grond had voor zijn vermoeden. De

kantonrechter stelt vast dat werkgever na de melding op 29 maart 2025 maatregelen heeft genomen die werknemer hebben benadeeld door kort na de melding op 7 april 2025 werknemer uit zijn taken te ontheffen. De kantonrechter oordeelt dat werkgever voldoende heeft onderbouwd dat de takenoverdracht op 7 april 2025 geen verband hield met de klokkenluidersmelding. Werkgever heeft daarnaast voldoende onderbouwd dat ook de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, geen verband hield met de klokkenluidersmelding. Nu werkgever erin is geslaagd om het bewijsvermoeden te ontkrachten, is er geen reden om werknemer een billijke vergoeding of schadevergoeding toe te kennen op grond van klokkenluidersbescherming. Werknemer heeft verder betoogd dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld omdat zijn klacht niet correct is afgehandeld. Deze klacht faalt omdat na het eerste contact over de klacht, werkgever heeft geadviseerd om via de interne klokkenluidersprocedure een melding in te dienen, zodat de klacht door de internationale opererende complianceafdeling afgehandeld zou worden. De klacht en de aanvullingen die werknemer in de tussentijd daarop heeft gedaan, zijn vervolgens eind april 2025 in behandeling genomen door twee medewerkers van de complianceafdeling. Uit die gang van zaken volgt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het afhandelen van de klacht. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Het verzoek om werknemer te veroordelen in de werkelijk proceskosten ad € 32.000 wordt afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 1009 aan proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2183

Zaaknummer: 12090287 \ UE VERZ 26-53

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.J. van Weersch, J.D.J. Kokje en G.C.P. Brandt

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:611 BW, 7:673 BW en 1, 2 en 17 Wbk