

RECHTSPRAAK

Beroep op de Wet bescherming klokkenluiders faalt omdat werknemer geen melding van een misstand heeft gedaan. Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij Stichting Catharina Ziekenhuis (CZE). Werknemer heeft na zijn promotie naar een seniorrol, in toenemende mate zijn onvrede geuit over de gang van zaken, zijn collega's en het handelen van zijn leidinggevende. Werknemer stelde zich op het standpunt dat hij moest worden aangemerkt als klokkenluider en daarom ontslagbescherming genoot op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Hij heeft aangevoerd dat hij zich in de periode van 2023 tot en met 2025 herhaaldelijk zowel mondeling als schriftelijk heeft uitgelaten over risico's op het gebied van informatiebeveiliging binnen CZE en dat hij ten aanzien daarvan concrete waarschuwingen heeft geuit. CZE heeft dit betwist en aangevoerd dat geen sprake was van een misstand of een melding in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. Daarnaast heeft CZE gesteld dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Volgens CZE heeft werknemer ondanks herhaalde gesprekken, waarschuwingen en aangeboden begeleiding zijn communicatiewijze niet aangepast. Ook heeft werknemer meermaals kritiek geuit op zijn leidinggevende, taken eenzijdig neergelegd en gemaakte afspraken niet nageleefd. CZE heeft werknemer meerdere malen gewezen op de gevolgen van zijn gedrag voor de arbeidsrelatie. CZE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer en stelt dat hij ontslagbescherming geniet op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en verstrekking van een correcte bruto-netto specificatie betreffende de eindafrekening. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CZE, omdat zij heeft nagelaten het verbetertraject op te starten, een mediationtraject te starten of een andere passende oplossing te vinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen ontslagbescherming geniet op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Niet is komen vast te staan dat werknemer een melding heeft gedaan als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders. Hoewel werknemer herhaaldelijk risico's op het gebied van informatiebeveiliging heeft aangekaart, kwalificeren

deze uitlatingen niet zonder meer als een klokkenluidersmelding. Daarbij is van belang dat het juist tot de werkzaamheden van werknemer behoorde om risico's te signaleren en kenbaar te maken. Ook is niet gebleken dat werknemer de interne meldprocedure heeft gevolgd of voldoende duidelijk heeft gemaakt dat hij een melding in de zin van de klokkenluidersregeling wilde doen. De kantonrechter oordeelt verder dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. CZE heeft voldoende onderbouwd gesteld dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. CZE heeft werknemer meermaals de gelegenheid geboden zijn gedrag te verbeteren, onder meer door gesprekken, communicatietrainingen en een verbetertraject. Ondanks deze inspanningen bleef verbetering uit en zijn de verhoudingen verder verslechterd. Ook herplaatsing binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 augustus 2026. De kantonrechter oordeelt dat het handelen van werknemer weliswaar heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding, maar niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Het gedrag van werknemer vloeide voort uit een hoog verantwoordelijkheidsgevoel voor de veiligheid binnen CZE en de lat van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald. Het verzoek om toekenning van een transitievergoeding wordt daarom toegewezen. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen grondslag. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CZE. Dat CZE het verbetertraject niet heeft voortgezet of geen mediation heeft ingezet levert geen ernstige verwijtbaarheid op. Ook de door werknemer aangevoerde psychische klachten leiden niet tot een ander oordeel. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. Het verzoek om verstrekking van een correcte bruto-netto specificatie betreffende de eindafrekening wordt toegewezen, zonder oplegging van een dwangsom. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3932

Zaaknummer: 12037987 \ EJ VERZ 25-745

Rechters: J.A.M. van den Berk

Wetsartikelen: 17e Wbk, 17eb Wbk en 7:66g lid 3 sub g BW