

RECHTSPRAAK

Hof bevestigt dat er geen sprake was van een misstand in de zin van de Wbk, nu alle door werknemer aangekaarte kwesties uitsluitend betrekking hebben op hem persoonlijk. Het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst is niet in strijd met het opzegverbod bij ziekte dan wel de WGBH/CZ.

Feiten

Werknemer, procederend in persoon, is op 13 mei 2024 in dienst getreden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) als adviseur bij de afdeling Wetgevingsadvisering en Normuitleg van de directie Juridische Zaken en Wetgevingsadvisering. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar en eindigt van rechtswege op 13 mei 2025. Het brutomaandsalaris bedraagt € 3.657,74 op basis van een werkweek van 32 uur. De Cao Rijk (hierna: de cao) is van toepassing. Op 23 september 2024 vindt er een gesprek plaats met de leidinggevende van werknemer waarin die zijn zorgen heeft geuit over de ontwikkeling van werknemer in zijn rol als adviseur. Vervolgens heeft de leidinggevende drie dagen later gemotiveerd afwijzend gereageerd op de aanvraag voor een werkgeversverklaring die werknemer op 23 september 2024 via P-Direkt had ingediend. Diezelfde dag heeft werknemer per e-mail laten weten melding te willen doen over 'misstanden' binnen de AP zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De aanleiding daarvoor is volgens werknemer een discussie over studiefaciliteiten en het gesprek met zijn leidinggevende en de weigering om een werkgeversverklaring af te geven. Werknemer ervaart vijandig gedrag, waaronder intimidatie en discriminatie. Eind oktober 2024 heeft de HR-afdeling van de AP werknemer gewezen op en uitleg gegeven over de interne klachten- en misstandenregeling van de AP. Werknemer voert vervolgens per e-mail onder meer aan dat er sprake is van een onveilig werkklimaat met grensoverschrijdend gedrag van collega's en hij wijst erop dat de vertrouwelijkheid van zijn melding is geschonden. Er volgt een ziekmelding. De bedrijfsarts adviseert mediation, maar die komt niet tot stand. Op 26 februari 2025 heeft de AP werknemer per brief geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer tekent tegen deze beslissing bezwaar aan en dient alsnog een verzoek in voor een studiefaciliteit. De AP stelt voor om alsnog tot een goede exitmediation te komen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht voor recht te verklaren dat er sprake is van benadeling als gevolg van een melding van misstanden in de zin van de Wbk, vast te stellen dat de AP is tekortgeschoten in haar wettelijke verplichtingen en dat de AP opzettelijk een vijandige werkomgeving heeft gecreëerd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld; hij heeft verzocht de AP te veroordelen tot betaling van € 3.812.144,40 netto. De

kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen (zie AR 2025-0741). Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan. Hij stelt zich daarbij op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte voorbij is gegaan aan een beschikking van het UWV van 2 juni 2025 en dat de beëindiging nietig is wegens het opzegverbod tijdens ziekte dan wel dat er sprake is van verboden onderscheid in de zin van de WGBH/CZ. Ook zou de Wbk te beperkt door de kantonrechter zijn toegepast. In hoger beroep dient het hof daarom te beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden voortgezet en zo niet, of de AP aan werknemer een billijke vergoeding dient te betalen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

De beschikking van 2 juni 2025 van het UWV

Werknemer stelt zich allereerst op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte is voorbijgegaan aan de beschikking van het UWV van 2 juni 2025, waaruit - volgens werknemer - volgt dat bindend is vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en dat de AP gehouden is tot doorbetaling van het loon van werknemer. Uit vaste rechtspraak van de CRvB volgt daarentegen dat de formele rechtskracht van een bestuursrechtelijk besluit uitsluitend op de met dat besluit tot stand gebrachte rechtsgevolgen ziet en niet op overwegingen van feitelijke en juridische aard die daaraan ten grondslag liggen. Daar komt nog bij dat uit de tekst van de UWV-beschikking niet volgt dat volgens het UWV de arbeidsovereenkomst tussen partijen op en na 13 mei 2025 is voortgezet en dat de AP vanaf die datum gehouden was tot doorbetaling van het loon van werknemer. Geheel ten overvloede overweegt het hof nog dat het aan de rechter is en niet aan het UWV om te beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op en na 13 mei 2025 is voortgezet.

Opzegverbod tijdens ziekte en de WGBH/CZ

Daarnaast stelt werknemer zich op het standpunt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nietig is wegens het opzegverbod tijdens ziekte en dat met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst sprake is van verboden onderscheid in de zin van de WGBH/CZ. Het hof stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Het opzegverbod tijdens ziekte van artikel 7:670 lid 1 BW staat daaraan niet in de weg omdat er bij een eindigen van rechtswege geen sprake is van opzegging. De AP heeft terecht aangevoerd dat in die context het woord “ontslag” volgens het gangbare spraakgebruik opgevat moet worden als het algemene einde van de arbeidsovereenkomst en niet als het begrip opzegging, dat een specifieke juridische betekenis heeft. Van verboden onderscheid in de zin van de WGBH/CZ kan evenmin worden gesproken, alleen al niet omdat niet is gesteld of gebleken dat werknemer een handicap of chronische ziekte heeft op grond waarvan de arbeidsverhouding door de AP is beëindigd als bedoeld in artikel 4 aanhef en onder b van deze wet.

Tussen partijen staat verder vast dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst bedoeld was om de

geschiktheid van werknemer te beoordelen. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van goed functioneren heeft de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid; de rechter kan dat oordeel van de werkgever slechts marginaal toetsen. In deze zaak kwam de AP eveneens een ruime beoordelingsvrijheid toe bij de beoordeling van de vraag of de arbeidsovereenkomst diende te worden verlengd met de duur van de afwezigheid van werknemer omdat door zijn afwezigheid geen goede beoordeling van diens geschiktheid heeft kunnen plaatsvinden. Alles overwegende is het hof van oordeel dat de AP niet gehouden was de arbeidsovereenkomst met werknemer te verlengen. De AP heeft namelijk voldoende toegelicht dat en waarom de geschiktheid van werknemer omstreeks maart 2025 niet buiten redelijke twijfel was, dat er onzekerheid bestond over de termijn waarop de geschiktheid van werknemer voldoende beoordeeld zou kunnen worden, en dat de AP niet bereid was om de arbeidsovereenkomst met werknemer te verlengen.

De Wbk

Ook heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de kantonrechter het begrip ‘misstand’ dan wel ‘vermoeden van een misstand’ in de zin van de Wbk te beperkt en onjuist heeft uitgelegd door zijn meldingen te degraderen tot louter persoonlijke ervaringen en individuele aangelegenheden. Aan de vereisten van artikel 17e Wbk voor het aannemen van benadeling is naar het oordeel van het hof niet voldaan. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat er sprake was van een mogelijke misstand in de zin van de Wbk en evenmin dat hij redelijke gronden had om aan te nemen dat de informatie over het vermoeden van een misstand die hij wilde melden op het moment van de melding juist was. Werknemer heeft in zijn e-mail van 26 september 2024 geklaagd over de hoogte van het voor hem beschikbare opleidingsbudget, het ontbreken van studieverlof, en de manier waarop zijn leidinggevende hem behandelde. Deze kwesties, wat daarvan zij, zijn geen mogelijke misstanden in de zin van de Wbk, omdat zij alle uitsluitend betrekking hebben op werknemer persoonlijk, en werknemer had bij zijn melding ook geen aanleiding om te veronderstellen dat dat anders was. Werknemer heeft zijn stelling dat de AP structureel re-integratieverplichtingen, discriminatie en het bestaan van een onveilige werksfeer negeert, niet of onvoldoende toegelicht.

Het hof concludeert, evenals de kantonrechter, verder dat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat de AP een onveilige en vijandige werkomgeving heeft gecreëerd na zijn Wbk-melding dan wel dat de AP zijn re-integratietraject heeft gefrustreerd. Het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is derhalve niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de AP en de AP niet kan worden verweten dat zij haar verplichting om als goed werkgever te handelen heeft geschonden. Voor toekenning van een billijke vergoeding is daarom geen grond aanwezig. Evenmin is sprake van een schending van fundamentele beginselen van een behoorlijke procesorde. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2474

Zaaknummer: 200.359.785/01

Rechters: F.J. Verbeek, H.J. van Harten en J.S. Honée

Advocaten: mr. M.A.P. Haddink

Wetsartikelen: 7:667 lid 1 BW, 7:670 lid 1 BW, 4 sub b WGBH/CZ, 17e Wbk, 17eb Wbk en 7:673 lid 9 BW