

RECHTSPRAAK

Geen sprake van klokkenluider: ontdekken van een fout in software fiscus is nog geen maatschappelijke misstand.*Feiten*

Werknemer (geboren 1960), is sinds 1 september 1980 in dienst bij werkgever. Hij is werkzaam bij de afdeling Midden- en Kleinbedrijf (MKB) in de functie van heffingsambtenaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk van toepassing. Vanaf 2017 is tussen de Belastingdienst afdeling Particulieren/de fiscus en de partner van werknemer, mevrouw X, een geschil ontstaan naar aanleiding van de afhandeling van een aangifte van haar inkomstenbelasting. Dit had te maken met de omstandigheid dat werknemer een fout had ontdekt in het online aangifte softwaresysteem. De fout hield in dat belastingplichtigen niet op een correcte manier aangifte konden doen van de afkoop van een Brits pensioen. Daardoor kregen die belastingplichtigen, onder wie de partner van werknemer, een te hoge aanslag. Werknemer en diens partner hebben hiervoor een procedure moeten starten jegens de fiscus. Werknemer heeft aan zijn toenmalige leidinggevende dit privéconflict met de fiscus mondeling medegedeeld. Gaandeweg het privéconflict met de fiscus ontstaan spanningsklachten en uiteindelijk uitval van werknemer, die arbeidsgerelateerd wordt geacht door het voortdurende conflict met de werkgever in privé. De arbeidsovereenkomst is tegen 1 januari 2025 met toestemming van het UWV opgezegd onder betaling van een transitievergoeding ter hoogte van € 94.000. Werknemer vordert onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, het Rijk, door niet passend te handelen tijdens het privéconflict met de werkgever en niet-meewerken aan re-integratie. Bovendien stelt werknemer zich op het standpunt dat hij een klokkenluider is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van klokkenluider: ontdekken van een fout in software fiscus is nog geen maatschappelijke misstand

De kantonrechter stelt vast dat een fout in de software ontdekken nog geen misstand is. Werknemer stelt echter dat hij er tijdens zijn werkzaamheden achter kwam dat de fiscus op de hoogte was van deze fout en daarmee niets deed. Werkgever betwist dit. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende onderbouwd heeft gesteld dat het om een fout in software ging die al lang bekend was en waarmee niets werd gedaan. Werknemer stelt enkel

dat dit in een overleg aan de orde is geweest, zonder concreet aan te geven wanneer en met wie dat overleg heeft plaatsgevonden en wat daarbij over deze fout in de software is besproken. Dit heeft tot gevolg dat werknemer niet als klokkenluider dient te worden aangemerkt.

Werkgever niet gehouden integriteitsonderzoek te doen naar werknemer in verband met privékwestie

De kantonrechter begrijpt de stellingen van werknemer aldus dat hij zich niet gesteund heeft gevoeld door werkgever toen hij in juli 2020 door de fiscus beticht werd van het willens en wetens onjuist aangifte doen, en dat werkgever meer had moeten doen om deze beschuldiging uit de wereld te helpen. Dit had naar zijn mening moeten worden gedaan door een integriteitsonderzoek te laten doen naar hem. De kantonrechter stelt vast dat de inspecteur van de fiscus geen melding heeft gedaan aan werkgever dat er sprake was van een vermoeden van een ernstige integriteitsschending door werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat, nu deze melding niet is gedaan door de inspecteur, werkgever ervan uit mocht gaan dat de inspecteur, ondanks het bestaande privéconflict tussen de fiscus en (de partner van) werknemer, geen vermoeden had van een ernstige integriteitsschending door werknemer. Nu ook niet gesteld is dat werkgever zelf twijfelde aan de integriteit van werknemer, was er naar het oordeel van de kantonrechter in die periode geen aanleiding voor werkgever om actie te ondernemen door naar de inspecteur van fiscus te gaan om te vragen of hij een verzoek tot ontheffing van de geheimhoudingsplicht zou willen doen en een integriteitsonderzoek wilde starten. Door op dat moment geen onderzoek te doen naar de integriteit van werknemer heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter in dit kader dan ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Uit het verslag van het personeelsgesprek van 8 december 2020 aan werknemer blijkt ook dat werkgever aan hem heeft laten weten dat hij niet twijfelt aan werknemers integriteit. Hierin staat immers dat werknemer de privékwestie goed weet te onderscheiden van zijn werk en wordt hij gecompimenteerd hoe hij het volhoudt.

Oordeel UWV over re-integratieverplichtingen is een lagere maatstaf van ernstig verwijtbaar handelen werkgever

De kantonrechter stelt voorop dat de omstandigheid dat het UWV de re-integratie-inspanningen onvoldoende heeft beoordeeld, nog niet betekent dat werkgever op ernstig verwijtbare wijze zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Het UWV toetst immers of werkgever 'zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht' terwijl voor het toewijzen van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onderdeel c BW sprake dient te zijn van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' aan de zijde van werkgever. De lat hiervoor ligt dus hoger. Die lat wordt niet gehaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3629

Zaaknummer: 11570513 \ AR VERZ 25-20

Rechters: M. Haisma

Advocaten: I.A.M. Janssen en mr. G.B . Honders

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW