

## RECHTSPRAAK

### ***Ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Uitlatingen van werknemster tijdens een onderzoek door een bedrijfsrecherchebureau. Klokkenluidersbescherming?***

#### *Feiten*

Werknemster is sinds 6 september 2017 werkzaam bij werkgever. De huidige functie van werknemster is klantmanager inkomen en haar loon bedraagt € 5.033 bruto per maand exclusief 17,05% individueel keuzebudget (IKB). Werkgever is op basis van een gemeenschappelijke regeling voor verschillende gemeenten onder meer belast met de toekenning van uitkeringen op grond van de Participatiewet. In opdracht van werkgever heeft de bedrijfsrecherche een onderzoek gedaan naar een collega van werknemster. Werknemster is op 10 juni 2025 door de bedrijfsrecherche gehoord. Werknemster heeft toen diverse uitspraken over collega's, leidinggevend en een wethouder gedaan. Werknemster suggereerde onder meer misstanden, bevoordeling en integriteitsschendingen. Werknemster is vervolgens geschorst en heeft een officiële waarschuwing gekregen. Een daarop volgend mediationtraject heeft geen oplossing gebracht. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-, g- en i-grond omdat werknemster onwaarheden heeft verspreid, wisselende verklaringen heeft afgelegd, ongefundeerde beschuldigingen heeft geuit en een of meer personen en de organisatie zelf in een kwaad daglicht heeft willen zetten. Werknemster stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen, primair op grond van de klokkenluidersbescherming en subsidiair vanwege het ontbreken van een voldragen g- of i-grond.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Deze is veroorzaakt door het handelen van werknemster. Door zonder feitelijke basis de integriteit van collega's, leidinggevend en een wethouder in twijfel te trekken, heeft werknemster de arbeidsrelatie ernstig beschadigd. Zij kon de beschuldigingen niet met feiten onderbouwen, ondanks herhaalde verzoeken van de werkgever en vragen van de kantonrechter. Daarnaast bemoeide werknemster zich met dossiers waarvoor zij niet verantwoordelijk was en verstreekte zij zonder voldoende reden SUWI-gegevens aan een collega. Ook dit droeg bij aan het verlies van vertrouwen. Herplaatsing wordt niet mogelijk geacht, omdat werknemster volgens de rechter geen inzicht toonde in het problematische karakter van haar handelen. De kantonrechter oordeelt dat haar eerdere melding over mogelijke fouten in dossiers geen klokkenluidersmelding in de zin van de wet was. Zij had vooral gewezen op mogelijke fouten in de uitvoering van uitkeringen en niet op een concreet vermoeden van een misstand. Door het ontbreken van redelijke gronden

voor de later geuite beschuldigingen kan er geen sprake zijn van een beroep op bescherming als klokkenluider. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 juni 2026 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat de verstoring door het handelen van werkneemster is veroorzaakt en niet door ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 30-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:8484

**Zaaknummer:** 12027056 \ AZ VERZ 25-75

**Rechters:** E.K. van der Lende-Mulder Smit

**Advocaten:** D.N.C. Doolaege en K. ten Broek

**Wetsartikelen:** 1 en 17e Wbk, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW