

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet benadeeld na een melding op grond van de klokkenluiderswetgeving.*Feiten*

Sinds 15 februari 2016 was werknemer in dienst bij UL TS B.V. (hierna: UL). UL test, inspecteert en certificeert nieuwe producten en mag certificaten afgeven voor verschillende soorten producten. Vanaf 2022 uitte werknemer meerdere malen zorgen over de wijze waarop UL de cybersecurity van Huawei-producten certificeerde. Op 20 juni 2023 deed werknemer hierover een interne melding via Ethics Point. Na de melding vonden verschillende gesprekken plaats over zijn loopbaan en mogelijke promotie, maar een nieuwe functie of promotie kwam niet tot stand. In gesprekken in 2022 en 2024 kreeg werknemer kritiek op zijn houding en samenwerking met collega's. Op 10 april 2024 is het definitieve onderzoeksrapport van het Ethics and Compliance team opgesteld. Per 1 mei 2024 heeft UL een deel van haar onderneming verkocht. Bij e-mail van 30 april 2024 heeft werknemer gevraagd naar de stand van zaken met betrekking tot een eventuele promotie. Op 30 juli 2024 heeft werknemer een terugkoppeling ontvangen van de Ethics Point over de melding. Voorts heeft het Ethics and Compliance-team, nadat werknemer had gevraagd om meer informatie en naar de uitkomst van het onderzoek en een debrief, aangegeven dat er sprake was van 'some irregularities'. Werknemer heeft daarop aangegeven dat hij vindt dat het gedrag van het management is veranderd ten opzichte van hem, dat hij geïsoleerd en aan de kant wordt gezet en dat men wraak op hem neemt. Daarop is geen reactie meer gevolgd. Op 7 oktober 2024 heeft werknemer contact opgenomen met het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het HvK). Op 13 december 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 20 december 2024 heeft het HvK werknemer geïnformeerd dat het meent dat sprake is van een gerechtvaardigd vermoeden van een miststand in de zin van artikel 1 Wbk. Op 30 januari 2025 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 maart 2025. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van benadeling in de zin van de Wbk en ernstig verwijtbaar handelen door UL geen sprake is en heeft de verzoeken van werknemer om toekenning van een transitievergoeding en schadevergoeding afgewezen. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Het hof oordeelt dat er geen sprake is van benadeling in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij een toegezegde of vrijwel zekere promotie is misgelopen. Ook de kritiek op zijn functioneren, het niet toewijzen van bepaalde werkzaamheden en het beperken van zijn inzet vormen geen benadeling. Evenmin is

gebleken dat deze omstandigheden verband hielden met zijn melding. Het hof merkt wel op dat UL (via het Ethics Point) werknemer beter op de hoogte had kunnen houden over de voortgang van de melding. Van dreiging met ontslag, als bedoeld in artikel 17da lid 1 sub a jo. lid 2 Wbk en daarmee van benadeling, is geen sprake. De conclusie luidt dat er, ook wanneer het hof alle door werknemer aangevoerde omstandigheden gezamenlijk bij zijn beoordeling betreft, geen sprake is van benadeling in de zin van de Wbk. Gelet hierop alsmede dat er ook geen sprake is geweest van schending van goed werkgeverschap, bestaat er geen grond om UL tot betaling van de verzochte schadevergoeding te veroordelen. Aangezien werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd en niet is gebleken dat UL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, komt hem geen transitievergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2742

Zaaknummer: 200.362.014/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en M. Kullmann

Advocaten: J.M.C. Wessels en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 1 Wbk en 17e Wbk