

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer komt niet de bescherming toe van de klokkenluidersregeling, omdat de gestelde misstand niet naar behoren is gemeld. Het verwijtbare gedrag van de werknemer rechtvaardigt geen ontslag op staande voet, maar wel ontbinding wegens verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1997 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van Assistent duurzaam. Bij brief van 24 december 2018 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat volgens werkgever sprake is van chantage van bestuursleden door hen voor de keuze te stellen om zelf op te stappen door middel van een brief aan alle leden óf afgezet te worden met een voorpagina-artikel in de krant, werknemer onrechtmatig heeft gehandeld door vertrouwelijke stukken door te sturen naar verenigingsleden en werknemer zich hiermee schuldig heeft gemaakt aan bedreiging. In een gesprek op 31 december 2018 heeft werknemer zijn vermoedens omtrent de misstanden bij werkgever besproken. Bij brief van 30 januari 2019 is werknemer nogmaals op staande voet ontslagen, omdat werkgever erachter is gekomen dat werknemer notulen van bestuursvergaderingen van werkgever op onrechtmatige of oneigenlijke wijze in zijn bezit heeft gekregen en deze notulen heeft gedeeld met leden van werkgever. Werknemer verzoekt om zowel het eerste als het tweede gegeven ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever verzoekt bij wijze van een voorwaardelijk tegenverzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen door werknemer.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is zowel het eerste als het tweede gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Werknemer heeft een beroep gedaan op de klokkenluidersregeling. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het vermoeden van een misstand niet naar behoren heeft gemeld. Werknemer heeft immers volstaan met het melden van de misstand, maar heeft op een ongepaste en dwingende wijze het bestuur en de directie willen bewegen tot aftreden en opstappen, onder de dreiging van het zoeken van publiciteit. Deze onaanvaardbare wijze van communiceren door werknemer leidt ertoe dat hij geen aanspraak kan maken op de bescherming als klokkenluider. Voorts valt het werknemer

te verwijten dat hij met zijn e-mail van 22 december 2018 op een onbehoorlijke, ongepaste en dwingende wijze een vermoeden van een misstand heeft gemeld, en dat hij ten onrechte en in strijd met zijn plicht tot geheimhouding gegevens heeft toegestuurd aan een lid van werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren deze verwijten echter geen dringende reden op die een ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen. Daarbij weegt onder andere mee dat op zichzelf sprake was van melding van een vermoeden van een misstand dat op redelijke gronden was gebaseerd, voldoende aannemelijk is dat werknemer de e-mail heeft verzonden onder invloed van frustratie, stress en een (te) grote mate van betrokkenheid bij werkgever, niet gebleken is dat werknemer enig ander belang voor ogen heeft gehad dan het belang van de leden van werkgever en dat werknemer bijna 22 jaar in dienst was bij werkgever. Het tweede ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, omdat niet is komen vast te staan dat de door werkgever genoemde dringende reden zich heeft voorgedaan. Het verzoek om vernietiging van zowel het eerste als het tweede ontslag op staande voet zal worden toegewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst: verwijtbaar handelen werknemer

Werknemer heeft zich verwijtbaar gedragen doordat hij met zijn e-mail van 22 december 2018 op een onbehoorlijke, ongepaste en dwingende wijze een vermoeden van een misstand heeft gemeld, en hij ten onrechte en in strijd met zijn plicht tot geheimhouding gegevens heeft toegestuurd aan een lid van werkgever. Dat verwijtbare gedrag rechtvaardigt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij weegt mee dat werkgever per e-mail werknemer heeft meegedeeld dat hij de wijze van optreden van werknemer onbegrijpelijk en ongepast vindt, en dat het werknemer niet is toegestaan om met medewerkers of leden van werkgever op enigerlei wijze te communiceren. Door desondanks in zijn e-mail van 22 december 2018 op een verwijtbare wijze een vermoeden van een misstand te melden en daarbij zijn geheimhoudingsplicht te schenden, heeft werknemer een situatie in het leven geroepen waarin van werkgever niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Anders dan werknemer ziet de kantonrechter niet in dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst afbreuk doet aan de klokkenluidersregeling of het grondwettelijke recht op vrije meningsuiting. De klokkenluidersregeling van artikel 7:658c BW brengt mee dat een werknemer niet mag worden benadeeld als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand. Werknemer heeft in dit geval het vermoeden van de misstand niet naar behoren gemeld. Die regeling staat daarom niet in de weg aan ontbinding. Datzelfde geldt voor het grondwettelijke recht op vrije meningsuiting, omdat dit recht niet onbegrensd is, maar wordt beperkt door ieders verantwoordelijkheid volgens de wet, in dit geval artikel 7:658c BW. Het tegenverzoek van werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van evident ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3965

Zaaknummer: 7555387 AO VERZ 19-20

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: K.M. Janssen en J.R. Holterman

Wetsartikelen: 7:658c BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:677 BW