

RECHTSPRAAK

Vordering tot vergoeding van de door de klokkenluider gestelde benadeling afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende vast komen te staan dat werkgever werknemer actief had benadeeld.*Feiten*

Werknemer is op 6 augustus 2007 in dienst getreden bij de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO). In artikel 6.4 van de Arbeidsvoorwaarden TNO is een geheimhoudingsbeding opgenomen. TNO kent een interne klokkenluidersregeling. Op 27 april 2016 heeft werknemer een formele melding gemaakt van een vijftal integriteitskwesaties rondom X. Verder heeft werknemer aan TNO te kennen gegeven dat hij nadeel ondervonden heeft, nadat hij de door hem genoemde misstanden had besproken met (onder andere) X en zijn leidinggevende. Werknemer heeft zijn e-mail afgesloten met het verzoek om de klokkenluidersregeling toe te passen en beschermende maatregelen te treffen. Op 3 mei 2016 heeft TNO geantwoord dat de integriteitscommissie (IC) bijeen is gekomen en dat zij de melding van werknemer ontvankelijk heeft verklaard. Op of omstreeks 17 mei 2016 heeft de IC schriftelijk een opdracht gegeven aan de Commissie Meldingsonderzoek (CMO) om de melding van werknemer feitelijk te onderzoeken. Op 24 mei 2016 heeft werknemer een e-mail verzonden waarin hij schrijft dat hij nog geen besluit heeft gekregen op het verzoek om beschermende maatregelen te nemen. Op 26 mei 2016 heeft TNO beschreven welke maatregelen TNO zal nemen tijdens de periode dat de IC onderzoek verricht naar de melding van werknemer. Op 30 mei 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 11 juli 2016 is per e-mail aan werknemer te kennen gegeven dat de oplevering van het onderzoeksrapport van de CMO is uitgesteld tot 9 september 2016. Op 11 augustus 2016 heeft werknemer aan de raad van toezicht te kennen gegeven dat de IC de klokkenluidersregeling heeft overtreden, omdat zij haar advies niet binnen de voorgeschreven termijn heeft uitgebracht. Op 22 september 2016 heeft de IC per brief advies over de melding van werknemer uitgebracht aan de raad van bestuur. Op 28 september 2016 heeft de raad van bestuur van TNO per brief aan werknemer te kennen gegeven dat hij conform het door de IC gegeven advies heeft besloten. Op 28 november 2016 heeft werknemer in een brief aan de raad van toezicht van TNO naar voren gebracht dat hij zich niet kan vinden in de onderzoeksrapportage van de IC en ook niet in de besluiten van de raad van bestuur. Op 21 december 2018 is er in het NRC Handelsblad een artikel verschenen. Op 22 december 2018 heeft nieuwswebsite Follow The Money een artikel gepubliceerd over de melding die werknemer heeft gedaan. Werknemer vordert om TNO te veroordelen hem een bedrag van € 2.392.041 aan schadevergoeding te betalen. TNO vordert een verklaring voor recht dat

werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door overtreding van diverse bepalingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst en het goed werknemerschap.

Oordeel

TNO heeft (voldoende) zorgvuldig gehandeld ten aanzien van de beschermende maatregelen en de re-integratie van werknemer. Daarnaast heeft TNO (voldoende) zorgvuldig gehandeld door op 28 september 2016 te besluiten om de melding van werknemer (grotendeels) ongegrond te verklaren. Ten aanzien van het besluit van de raad van toezicht heeft TNO niet zorgvuldig gehandeld. Dit weegt naar het oordeel van de kantonrechter echter niet op tegen het onzorgvuldige gedrag van werknemer door vertrouwelijke informatie te delen met externe partijen. Alles tegen elkaar afwegende komt de kantonrechter daarmee tot de conclusie dat TNO niet alle meldingen van werknemer voor de volle 100% conform de protocollen heeft uitgevoerd, maar dat het erom gaat of de werkwijze van TNO heeft geleid tot benadeling van werknemer, waarbij de benadeling een rechtstreeks gevolg moet zijn van die werkwijze. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet alleen de werkwijze van TNO voldoende zorgvuldig te noemen, maar is de benadeling van werknemer ook niet als een direct gevolg daarvan te zien. De vordering van werknemer zal daarom worden afgewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Vast staat dat werknemer niet zorgvuldig en in strijd heeft gehandeld met artikel 2, negende lid, van de interne klokkenluidersregeling en artikel 6.4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling TNO door informatie uit het meldingsonderzoek te delen met externe partijen. Hiermee heeft werknemer zijn verplichtingen uit deze regelingen en daarmee ook uit zijn arbeidsovereenkomst geschonden. Dit is zonder meer aan werknemer te verwijten. Werknemer heeft met zijn gedragingen niet alleen (potentiële) schade toegebracht aan TNO als organisatie, maar ook aan zijn collega's, die werknemer met naam en toenaam heeft genoemd. Datzelfde geldt voor het feit dat werknemer op 16 november 2016 een document aan TNO heeft overhandigd waarop te lezen is dat werknemer aangifte zal doen op het moment dat TNO niet akkoord gaat met zijn voorstel tot het betalen van een schadevergoeding. De kantonrechter keurt het gedrag van werknemer weliswaar niet goed, maar acht het tegelijkertijd niet ondenkbaar dat zijn stressklachten ertoe hebben geleid dat werknemer uiteindelijk, en in de hoop dat zijn stressklachten daarmee zouden verminderen, geen andere optie zag dan te dreigen met een aangifte tegen TNO en door de publiciteit op te zoeken. Dat werknemer heeft gedreigd met het doen van aangifte en toch in gesprek is gegaan met NRC en Follow The Money is daarom verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Een en ander leidt tot de slotsom dat de gevorderde verklaring voor recht in die zin zal worden toegewezen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door overtreding van diverse bepalingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst en het goed werknemerschap.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:7948

Zaaknummer: 7860219 RL EXPL 19-14508

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.H. Mahieu en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658c BW, 1 WHK en 843a Rv