

## RECHTSPRAAK

***Werknemer kan geen verwijt worden gemaakt van het doen van de melding over mogelijke misstanden. Van werkgeefster mocht onder die omstandigheden dan ook een forse inspanning voor herplaatsing worden verwacht. Geen ontbinding.****Feiten*

Werknemer is op 25 september 2019 in dienst getreden bij Talis. Begin september 2020 heeft werknemer binnen Talis melding gedaan van door hem veronderstelde misstanden door enkele directe collega's. Talis is een onderzoek gestart en heeft voor een van de collega's (collega 2) geconcludeerd dat de geuite vermoedens ongegrond waren. De verhouding tussen collega 2 en werknemer is vervolgens onder druk komen te staan. Er heeft mediation plaatsgevonden en collega 2 heeft een coachingstraject gevolgd. Toen echter voor Talis bleek dat een verdere samenwerking niet langer haalbaar was, heeft zij in februari 2021 een ontbindingsvergoeding ingediend. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Talis komt tegen de beschikking in hoger beroep.

*Oordeel*

Talis heeft na de melding van werknemer eerst onderzoek gedaan. Talis concludeerde dat de tegen collega 2 geuite verdenkingen ongegrond waren. Voor collega 1 en werknemer was er een sterk vermoeden dat een van de twee zich bezighield met drugshandel. Werknemer heeft dus terecht een melding van misstanden gedaan. Dat Talis de melding voor zover het collega 2 betreft ongegrond heeft verklaard, maakt niet dat werknemer van het doen van dat deel van de melding een verwijt kan worden gemaakt. Dit neemt niet weg dat de melding in de onderlinge relatie tot spanning heeft geleid. Vervolgens heeft er mediation plaatsgevonden, maar collega 2 heeft ervoor gekozen uit het mediationtraject te stappen. Volgens een verklaring van X heeft collega 2 vervolgens aangegeven dat het voor hem geen optie was dat werknemer en hij nog zouden samenwerken en dat maar één van hen bij Talis kon blijven. Alhoewel het begrijpelijk is dat de melding collega 2 heeft geraakt, is het hof van oordeel dat het in de periode daarna overwegend de opstelling van collega 2 is geweest waardoor de verstoring in de arbeidsrelatie in stand is gebleven. Feitelijk zat de samenwerking echter wel op slot en Talis bevond zich daarmee in een lastige positie. Maar of er daarmee sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie die ontbinding rechtvaardigt, kan in het midden blijven. Het hof is namelijk van oordeel dat de herplaatsingsinspanningen van Talis in de gegeven omstandigheden onvoldoende zijn geweest. Volgens het hof mocht in deze zaak een forse inspanning van Talis worden verwacht. Uit het voorgaande volgt immers dat werknemer geen

verwijt kan worden gemaakt van het doen van de melding en de wijze waarop hij dat heeft gedaan. Het ligt voornamelijk bij collega 2 dat de verstoring van de arbeidsrelatie die door de melding is ontstaan, onoplosbaar is gebleken. Ook neemt het hof in aanmerking dat Talis zelf heeft besloten om collega 2 in het kader van het onderzoek op non-actief te stellen en om hem te vertellen van wie de melding afkomstig was. Hier staat tegenover dat Talis weinig concreet heeft onderbouwd welke herplaatsingsinspanningen zij heeft ondernomen. Talis heeft ook onvoldoende aangetoond dat zij zich genoeg heeft ingezet om tot herplaatsing te komen. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 24-01-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:466

**Zaaknummer:** 200.298.088

**Rechters:** D.W.J.M. Kemperink, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** D. Dekker en E. Tesnjak

**Wetsartikelen:** 7:671c BW