

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) toegewezen. Geen bescherming als klokkenluider omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de melding van werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2022 in dienst bij AIG Europe S.A., Netherlands Branch, (hierna: AIG Europe) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. AIG Europe verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. AIG Europe verwijt werknemer dat hij (a) niet in staat is om zich aan de binnen AIG geldende normen en waarden te houden, (b) niet openstaat voor feedback, (c) geen reflectief vermogen heeft, (d) voortdurend in de verdediging schiet, (e) het doet voorkomen alsof sprake is van intimidatie of pesten, (f) kritiek niet ter harte neemt, (g) met klachten gebruikmaakt van de hoogst mogelijke interne meldprocedure binnen de AIG-organisatie en (h) ernstige beschuldigingen van racisme, pesten, discriminatie en (seksuele) intimidatie tegenover collega's uit, terwijl die beschuldigingen na uitgebreid onderzoek ongegrond zijn verklaard. Volgens werknemer kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden omdat hij als klokkenluider moet worden beschermd en hij niet om die reden kan worden ontslagen. Werknemer kan zich er niet in vinden dat hij als een soort boeman geportretteerd wordt en dat hem wordt verweten dat hij mensen niet met respect behandelt, mensen intimideert en een onveilige werksituatie zou creëren. Volgens hem neemt AIG Europe zijn meldingen van pesten en intimidatie niet serieus.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de kantonrechter zijn er zodanige scheuren ontstaan in de vertrouwensband, dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. In plaats van dat werknemer zich rekenschap geeft van de verwijten en zelfreflectie toont, kiest hij ervoor om in de tegenaanval te gaan en allerlei verwijten richting AIG Europa te maken, terwijl een deel van die verwijten al uitgebreid is onderzocht en ongegrond is bevonden. AIG Europe heeft meerdere keren geprobeerd om met werknemer in gesprek te gaan over zijn gedrag, houding en communicatie terwijl dit geen enkel effect heeft gehad. Volgens de kantonrechter is niet voldaan aan de vereisten van artikel 7:658c BW. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer op geen enkele wijze onderbouwd dat en waarom hij te goeder trouw een melding heeft gedaan.

Hij heeft ook geen andere stukken in het geding gebracht waaruit zou kunnen worden afgeleid dat binnen AIG Europe daadwerkelijk sprake is (geweest) van een misstand. AIG wist tot en met het gesprek van 20 januari 2023 niet van de melding die werknemer op 5 december 2022 heeft gedaan en de gedragingen van werknemer die AIG Europe aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd dateren van (ruim) daarvoor. Het ontbindingsverzoek van AIG Europe kan daarom geen verband houden met de melding van 5 december 2022 van werknemer en om deze reden komt aan hem niet de bescherming van een klokkenluider toe. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 1 oktober 2023 onder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8005

Zaaknummer: 10441643 / VZ VERZ 23-4564

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: G.H.R. van Eldik en J. Belderok

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:658c BW (oud)