

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgeefster op e-, g- en i-grond wordt afgewezen. Werknemer heeft terecht een beroep gedaan op bescherming van de Wet bescherming klokkenluiders.*Feiten*

Op 21 december 2011 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster als monteur. Sinds 22 juni 2013 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zijn laatstverdiende salaris is € 3.220,15 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Werkgeefster is producent en leverancier van fietsen. Ook voert werkgeefster regelmatig reparaties uit. Voor die reparaties wordt werknemer ingezet. Verder is werkgeefster onderdeel van een groter concern. Dit concern kent een eigen klokkenluidersregeling. Sinds 2022 heeft werknemer meerdere botsingen gehad met zijn leidinggevenden naar aanleiding van door werknemer gedane interne meldingen over misstanden met framebreuken. Als reactie op deze misstanden heeft werkgeefster werknemer verwezen naar de Speak-up line. Sinds oktober 2022 is werknemer minder gaan werken in verband met arbeidsongeschiktheid. In augustus 2023 is werknemer volledig gestopt met werken. Op 8 december 2023 heeft werkgeefster werknemer op non-actief gesteld in verband met het bedreigen en intimideren van een functionaris van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Hieraan legt werkgeefster ten grondslag dat werknemer het afgelopen jaar heeft geschreeuwd en/of dreigende taal heeft gebruikt tegen collega's en leidinggevenden. Ook zou werknemer in een telefoongesprek op 8 december 2023 hebben gedreigd met het openbaar maken van bedrijfsinformatie. Werknemer verweert zich tegen de ontbindingsprocedure en stelt dat hij meermaals misstanden heeft aangekaart bij leidinggevenden, maar dat hier niets mee werd gedaan. Werknemer doet een beroep op het benadelingsverbod uit artikel 17e Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) en meent dat het verzoek van werkgeefster moet worden afgewezen. Subsidiair verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een schadevergoeding wegens gemaakte juridische kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter meent dat de verwijzing naar de Speak-up line van werkgeefster niet terecht is geweest. Op basis van de meldingen van werknemer had werkgeefster namelijk de eigen klokkenluidersregeling moeten volgen. Uit die klokkenluidersregeling volgt dat er een gewaarmerkt afschrift van de melding aan de raad van bestuur had moeten worden verzonden en dat er een onderzoek had moeten worden gestart.

Daarbij is niet van belang dat werknemer niet expliciet heeft benoemd dat zijn melding een melding in de zin van de klokkenluidersregeling betreft. Van het management mag immers worden verwacht dat het zo'n melding zelf herkent. Verder heeft de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders op 27 september 2023, nadat werknemer haar op 4 september 2023 had benaderd, geconcludeerd dat sprake is van een vermoeden van een misstand in de zin van artikel 17e Wbk. Ook de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) heeft geconcludeerd dat nader onderzoek nodig is. Na de mondelinge behandeling in onderhavige zaak is nader onderzoek door de NVWA uitgevoerd. Na dit onderzoek heeft NVWA laten weten dat werkgeefster tot nader order geen fietsen meer mag verkopen. Ook is werkgeefster tot een terugroepactie voor diverse modellen overgegaan. De kantonrechter volgt werknemer in zijn standpunt dat hij door het melden van de misstanden in zijn positie is benadeeld en dat deze meldingen niet los kunnen worden gezien van het ontbindingsverzoek. Verder speelt volgens de kantonrechter mee dat de situatie niet was geëscaleerd, indien werkgeefster op de juiste wijze iets had gedaan met de meldingen van werknemer. Daarnaast is van belang dat op grond van artikel 17eb Wbk wordt vermoed dat bij benadeling van een melder dit het gevolg is van de melding. De bewijslast is daardoor verschoven naar de werkgever. Volgens de kantonrechter kan uit de memorie van toelichting op de Wbk worden afgeleid dat de waarschuwingen die werknemer kreeg als benadeling kunnen worden gezien. Ook het door een medewerker van werkgeefster gevoerde telefoongesprek met werknemer op 8 december 2023, welk gesprek overigens is opgenomen zonder dat mede te delen, getuigt volgens de kantonrechter niet van goed werkgeverschap. De kantonrechter concludeert dat aan de voorwaarden van de Wbk is voldaan, nu werknemer redelijke gronden had om een vermoeden van een misstand aan de orde te stellen. Werknemer beroept zich volgens de kantonrechter dan ook terecht op de hem toekomende bescherming tegen benadeling. Het beroep van werkgeefster op de e-grond wordt derhalve afgewezen. Verder wordt ook het beroep op de g-grond afgewezen. Werkgeefster heeft namelijk geen onderzoek gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden binnen het concern, terwijl dit wel op haar weg lag. Ook is volgens de kantonrechter niet gebleken dat de verhouding tussen partijen ernstig en blijvend verstoord is. Dit leidt ook tot een afwijzing van het beroep van werkgeefster op de i-grond. Nu het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt afgewezen, komt de kantonrechter niet toe aan het subsidiaire verweer en het voorwaardelijke tegenverzoek van werknemer. De gevorderde schadevergoeding wegens gemaakte advocatenkosten van werknemer wordt tot slot wel toegekend, nu werkgeefster niet als goed werkgever heeft gehandeld en daarmee jegens werknemer toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1257

Zaaknummer: 10850447 UE VERZ 23-405 CA/939

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer, R.W. van den Beukel, S. Prekpalaj en S. Quliyeva

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW, 7:611 BW, 7:671b BW en 7:686a BW