

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst klokkenluider (g-grond) blijft in stand. Aan ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde gedragingen van werknemer houden geen verband met latere klokkenluidersmelding, zodat hem geen ontslagbescherming toekomt.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij de Omgevingsdienst IJsselland (hierna: de Omgevingsdienst) als juridisch adviseur. Nadat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had gekregen, ontstond een conflict met zijn leidinggevende over de arbeidsvoorwaarden van werknemer en kort daarna ook met een aantal collega's. Werknemer heeft vervolgens meermaals klachten ingediend over collega's, zowel intern als extern. Ook heeft hij meermaals gedreigd aangifte te doen bij justitie. Het is partijen niet gelukt de problemen uit te praten en werknemer weigerde mee te werken aan mediation. Op 24 juni 2022 stuurde werknemer wederom meerdere klachten naar de Omgevingsdienst, nu ook over het functioneren van de directeur. Op 5 juli 2022 is werknemer met onmiddellijke ingang geschorst. Blijkens de schorsingsbrief zijn de reeks klachten van 24 juni 2022 de druppel die de emmer heeft doen overlopen. Op 6 juli 2022 publiceerde De Stentor een (eerste) artikel over 'een angstcultuur en gesjoemel met regels en geld' bij de Omgevingsdienst. Daarin stond ook dat medewerkers van de Omgevingsdienst een melding hadden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het HvK). Op 15 juli 2022 heeft het HvK de Omgevingsdienst in kennis gesteld van een op 13 april 2022 ontvangen melding over mogelijke misstanden bij de Omgevingsdienst. Eind augustus is een verkenner ingeschakeld om te onderzoeken of er nog een oplossingsrichting was voor partijen. Die is niet gevonden, anders dan afscheid nemen van elkaar. Het OM stelde de Omgevingsdienst op 1 december 2022 in kennis van een door werknemer gedane aangifte tegen de manager bedrijfsvoering. Ook schreef het OM dat werknemer een melding zou hebben gedaan bij het HvK. De Omgevingsdienst heeft op 22 december 2022 een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. In december 2023 publiceerde het HvK zijn onderzoeksrapport. Uit het onderzoek kwamen enkele onregelmatigheden naar voren. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelde dat de gedragingen van werknemer die de Omgevingsdienst aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, geen verband houden met zijn latere klokkenluidersmelding, zodat hem geen beroep toekomt op ontslagbescherming als klokkenluider. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

#### *Geen klokkenluidersbescherming*

Werknemer heeft allereerst drie gebeurtenissen aangewezen die volgens hem in de weg staan aan de verzochte ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst, waaronder gesprekken met zijn leidinggevende en appverkeer tussen collega's, waarin volgens werknemer sprake was van ongewenst gedrag/bedreiging. Hierdoor was volgens werknemer sprake van een onveilige werksituatie en hij heeft de misstanden intern gemeld, zodat hij recht heeft op bescherming volgens de interne regeling voor het melden van misstanden. Bovendien is 'ongewenst gedrag' een actueel maatschappelijk onderwerp en daarom een misstand die het maatschappelijk belang aangaat, aldus werknemer. Het hof komt tot het oordeel dat de drie gebeurtenissen geen misstanden zijn als bedoeld in de 'Regeling melden vermoeden misstand Omgevingsdienst IJsselland'. Het gaat naar het oordeel van het hof immers niet om een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, maar meer om een individueel arbeidsgeschil/persoonlijke belangen. Deze meldingen van werknemer waren dan ook geen blokkade voor de verzochte ontbinding. Ten aanzien van de schorsing van werknemer overweegt het hof dat het de klachten van 24 juni 2022 waren die voor de Omgevingsdienst de druppel waren die de emmer deed overlopen. De schorsing is daarmee geen sanctie op de klokkenluidersmelding. Het hof overweegt verder dat de Omgevingsdienst het vermoeden van causaal verband tussen de latere klokkenluidersmelding en het ontbindingsverzoek heeft ontzenuwd. De gedragingen van werknemer die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, dateren immers uit de periode van (ruim) vóór juli 2022 (zijnde het moment dat de Omgevingsdienst op de hoogte raakte van een klokkenluidersmelding), zodat er geen verband kan zijn met de melding. Het hof gaat aan het algemene bewijsaanbod van werknemer voorbij. De conclusie is dat er geen causaal verband is tussen de klokkenluidersmelding en de gestelde benadeling.

#### *Verhouding onherstelbaar verstoord en werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld*

Het hof overweegt dat het beginpunt in de keten van gebeurtenissen die hebben geleid tot de ernstig verstoorde arbeidsverhouding met leidinggevend en collega's, lijkt te zijn een forse reactie van de leidinggevende op de door werknemer voorgestelde aanpassingen van zijn arbeidscontract. Daarna heeft werknemer collega's tegen zich in het harnas gejaagd door zijn optreden in verband met een presentatie over de thuiswerkregeling. Nadat hij kennis had genomen van nare opmerkingen over hem, die niet voor kennisneming door hem bedoeld waren, heeft werknemer disproportioneel gereageerd door een lawine aan interne en externe klachten over collega's uit te storten en te dreigen met aangifte. Pogingen van de Omgevingsdienst om de daardoor ontstane onrust te bezweren en de verhoudingen te normaliseren zijn door werknemer geblokkeerd. Dat blokkeren heeft zich op verschillende manieren gemanifesteerd. Hij heeft diverse malen geweigerd aan de directeur te vertellen wat hem dwars zat. Werknemer heeft ook geweigerd mee te werken aan mediation en geweigerd om met collega's in gesprek te gaan. Nadat hij ook nog klachten tegen de directeur had ingediend, is in overleg besloten aan een, door werknemer uitgekozen, verkenners te vragen of

er nog een oplossingsrichting was. Die is niet gevonden, anders dan afscheid nemen van elkaar. Uit het voorgaande kan redelijkerwijze geen andere conclusie getrokken worden dan dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moest worden. Die uitkomst was onvermijdelijk. Van ernstig verwijtbaar handelen van de Omgevingsdienst is geen sprake, zodat een billijke vergoeding niet aan de orde is. Het hoger beroep slaagt niet.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:1737

**Zaaknummer:** 200.328.073

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

**Advocaten:** E.P.W.A. Bink en W.J.F. Nieuwenhuis

**Wetsartikelen:** Wet bescherming klokkenluiders, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW