

RECHTSPRAAK

Werknemer die melding maakt van belangenverstremgeling binnen organisatie werkgever, maakt terecht aanspraak op klokkenluidersbescherming. Werkgever in kort geding veroordeeld de op non-actiefstelling ongedaan te maken en de officiële waarschuwing in te trekken.*Feiten*

Werknemer is sinds januari 2022 in dienst bij werkgeefster. De huidige functie van werknemer is die van Investment Principal. Vanaf mei 2024 heeft werknemer bij verschillende medewerkers aangegeven te vermoeden dat sprake is van belangenverstremgeling met betrekking tot de ad-interimdirecteur (hierna: de directeur). Bij e-mail van 6 juni 2024 heeft werknemer zijn zorgen en constatering over de periode december 2023 tot en met mei 2024 (ten aanzien van de gestelde belangenverstremgeling) met onderbouwing aan de CEO van werkgeefster verstuurd. Op 25 juni 2024 heeft werknemer een formele klacht ingediend over ongewenste omgangsvormen van de directeur richting werknemer. In juli 2024 heeft werknemer meerdere e-mails over het handelen van de directeur aan zijn leidinggevende verstuurd. Werknemer schrijft onder meer: 'Dit is waar mijn klokkenluidersmelding over gaat (...)'. Op 12 juli 2024 heeft de leidinggevende van werknemer hem een schriftelijke reprimande gegeven, waarin zij aangeeft dat werknemer zijn visie over de directeur met haar blijft delen, hoewel zij meerdere keren heeft gevraagd dit niet te doen. Op 12 juli 2024 heeft werknemer van werkgeefster een 'tweede en laatste' officiële waarschuwing ontvangen. Eveneens op 12 juli 2024 heeft werknemer een klokkenluidersmelding gedaan via het daarvoor aangewezen kanaal. Op 19 juli 2024 heeft de RvC de ontvangst van de klokkenluidersmelding bevestigd. Diezelfde dag is werknemer op non-actief gesteld. Volgens werkgeefster was dit noodzakelijk omdat er een onwerkbaar situatie was ontstaan, onder meer doordat werknemer met collega's zou hebben gecommuniceerd over de klacht en melding ten aanzien van de (beweerde) belangenverstremgeling. Werknemer vordert in kort geding onder meer veroordeling van werkgeefster de opgelegde schorsing ongedaan te maken en ongedaan gemaakt te houden. In de kern draait het geschil om de vraag of werknemer aanspraak kan maken op klokkenluidersbescherming.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

'Tweede en laatste' officiële waarschuwing

De eerste concrete en onderbouwde melding van werknemer aan de CEO van werkgeefster dateert van 6 juni 2024. Deze melding moet worden aangemerkt als klokkenluidersmelding. Werknemer stelt te zijn benadeeld als gevolg van zijn melding(en). De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de 'reprimande' van 12 juli 2024 niet onder de reikwijdte van het begrip 'benadelen' valt. Het betreft een informele mail, zonder (juridische) status. De eerste officiële waarschuwing dateert van 8 november 2023 en houdt geen enkel verband met de klokkenluidersmelding. De kantonrechter beoordeelt de gronden voor de tweede en laatste officiële waarschuwing aan de hand van hetgeen werkgeefster in haar brief van 12 juli 2024 aan de orde heeft gesteld. Werkgeefster verwijt werknemer onder meer dat hij ruchtbaarheid heeft gegeven aan de klacht bij de RvC. Werknemer ontkent dat. Hij stelt dat hij alleen zijn leidinggevende op de hoogte heeft gebracht. Dat werknemer ook een collega op de hoogte zou hebben gebracht, heeft hij gemotiveerd weersproken en is niet nader door werkgeefster onderbouwd. Het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter de officiële waarschuwing niet dragen. Werkgeefster heeft ter zitting uiteindelijk verklaard dat de directe aanleiding voor de waarschuwing de herhaalde en aanhoudende e-mails aan de leidinggevende waren en het feit dat die leidinggevende daarvan druk ervoer. Deze gang van zaken kan naar het oordeel van de kantonrechter voorshands niet los worden gezien van de melding van werknemer. Werknemer heeft in dit verband aangevoerd dat hij (1) zijn leidinggevende heeft bijgepraat over de situatie omdat zij met verlof was geweest en hij (2) haar op de hoogte hield, omdat de directeur invloed had op de dagelijkse lopende projecten waar hij met zijn leidinggevende samen aan werkte. Volgens werknemer ziet de melding op het handelen van de directeur in concrete, met namen genoemde lopende dossiers en ging en gaat dit gewoon door. Werknemer was op grond van de Gedragscode Integriteit Rijk ook verplicht dit aan zijn leidinggevende te melden. Werkgeefster heeft dit niet weersproken. Voorts overweegt de kantonrechter dat uit de overgelegde e-mails de indruk rijst dat werknemer zich niet serieus genomen voelde door werkgeefster in zijn melding(en), dat hij daardoor aanhoudender en dwingender werd en steun zocht bij zijn leidinggevende, waardoor zijn leidinggevende zich toenemend onder druk gezet voelde. Dit houdt naar het oordeel van de kantonrechter verband met de melding.

Op non-actiefstelling

Werkgeefster heeft werknemer op 19 juli 2024 op non-actief gesteld. Zij heeft aangevoerd dat dit noodzakelijk was, omdat er een onwerkbaar situatie was ontstaan door een reeks van problemen met het ongepaste gedrag van werknemer en zijn communicatie. Dit staat volgens werkgeefster los van de (lopende) klacht en de melding. De kantonrechter volgt werkgeefster hier niet in. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij niet met haar in gesprek wilde gaan om verdere onrust op de werkvloer te voorkomen, maar dat is onjuist. Werknemer heeft wel degelijk ingestemd in gesprek te gaan met de CEO. Voorts heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werknemer zijn melding binnen zijn team heeft verspreid. Met algemene stellingen over het gedrag van werknemer heeft werkgeefster vooralsnog het vermoeden dat de op non-actiefstelling in verband staat met de melding niet ontkracht. Dit betekent dat de kantonrechter er voorshands van uitgaat dat de op non-actiefstelling van werknemer in

verband staat met zijn klokkenluidersmelding.

Conclusie

Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer zich terecht beroept op de hem toekomende klokkenluidersbescherming tegen benadeling. De officiële waarschuwing van 12 juli 2024 en de op non-actiefstelling van 19 juli 2024 moeten in deze context worden gezien en zijn dus niet terecht. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster de op non-actiefstelling ongedaan te maken en de waarschuwing in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8683

Zaaknummer: 11229617, 17da Wbk, 17ea Wbk en 17eb Wbk

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R.M. Beltzer, H.A.W. Ruiters en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 17e Wbk