

RECHTSPRAAK

Klokkenluider. Dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding wordt door het Ministerie van Buitenlandse Zaken onvoldoende onderbouwd. Bovendien had van de werkgever verwacht mogen worden dat na het doorlopen van twee klachtprocedures ten minste geprobeerd zou zijn om met elkaar in gesprek te gaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2022 als operationeel manager (in opleiding) in dienst van het Ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna: BZ), aansluitend aan een aanstelling bij het Ministerie van Defensie, waar hij meer dan 25 jaar werkzaam was bij de Koninklijke Marechaussee. Het huidige salaris van werknemer bedraagt € 5.389,87 bruto per maand (schaal 10, trede 10) bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst zijn de Cao Rijk, het Personeelsreglement BZ en de Gedragscode Integriteit Rijk van toepassing. Het eerste jaar van de arbeidsovereenkomst zou voor werknemer bestaan uit een opleidingstraject tot OM'er. Werknemer vormde samen met negen andere startende OM'ers, als derde groep specifiek geworven OM'ers, de klas van 2022. De eerste drie maanden van het opleidingstraject bestond uit groepsgewijs onderwijs in Den Haag, dat gevolgd zou worden door een stageperiode van 6 tot 8 maanden, waarna een plaatsing als OM'er op een post zou moeten volgen. In 2023 heeft een tweetal mogelijke plaatsingen op posten in Ramallah en Bakoe niet plaatsgevonden. Sinds medio juli 2023 staat werknemer feitelijk op non-actief. Op 29 september 2023 heeft BZ een ontbindingsverzoek ingediend. Na een klacht van werknemer tegen de secretaris-generaal van BZ (hierna: S-G) en een melding door werknemer van een vermoeden van een misstand bij het Huis voor Klokkenluiders heeft BZ dat ontbindingsverzoek ingetrokken. De klacht is op alle onderdelen ongegrond geacht. Ook meldde de minister dat er geen sprake was geweest van (het vermoeden van) een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. BZ verzoekt ontbinding op de g-, e- en i-grond en werknemer te veroordelen tot terugbetaling van een betaald voorschot. Ter onderbouwing van de stelling van BZ dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding voert BZ aan dat werknemer een diepgeworteld wantrouwen jegens alles wat BZ zegt en doet koestert en dat werknemer een andere kijk op werkelijk alle situaties heeft.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

BZ stelt ter onderbouwing onder meer dat (a) werknemer eigengereid gedrag heeft vertoond tijdens een oefening, (b) werknemer zich op een bepaalde manier heeft opgesteld bij het

vinden van een stage en tijdens de screening van OM-kandidaten en VGB-verklaring en (c) werknemer op een bepaalde wijze heeft gecommuniceerd tijdens een dienstreis en in de aanloop naar een stage. De kantonrechter is allereerst van oordeel dat de klacht tegen de S-G en de melding bij het Huis voor Klokkenluiders geen rol spelen bij de beoordeling van het voorliggende ontbindingsverzoek, zelfs niet nu de klacht tegen de S-G ongegrond is verklaard. De klachtenprocedure en de melding zijn wegen die werknemers mogen bewandelen en hun keuze daartoe mag hun niet worden tegengeworpen. Vervolgens komt de kantonrechter tot het oordeel dat uit hetgeen BZ ter onderbouwing heeft aangedragen niet de conclusie kan worden getrokken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zich niet op een ongepaste wijze ingelaten met de wijziging van het screeningsbeleid. Hij heeft inderdaad op verschillende niveaus zijn gedachten kenbaar gemaakt over de wijziging van het beleid en de uitvoering van het beleid, maar hij heeft dat niet op een ongepaste wijze gedaan, waar BZ zich aan kon storen. Daarbij komt overigens nog dat werknemer in zijn vorige functie bij de Koninklijke Marechaussee juist is geprezen voor het feit dat hij zich uitsprak over zaken die naar zijn inzicht voor verbetering vatbaar waren. Van een professionele organisatie als BZ mag verwacht worden dat deze, zolang geen sprake is van ongepaste omgangsvormen (waarvan geen sprake is geweest), ook op professionele wijze om kan gaan met inhoudelijke opmerkingen of vragen vanuit de medewerkers, zonder dat dat hun vervolgens voor de voeten wordt geworpen. De kantonrechter laat niet onbesproken dat het hem heeft verbaasd dat BZ, nadat de klacht tegen de S-G en de melding bij het Huis voor Klokkenluiders waren afgehandeld, in feite zonder meer wederom een ontbindingsprocedure is gestart.

Verwijtbaar handelen of combinatiegrond

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft BZ geenszins onderbouwd dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, althans uit al hetgeen hiervoor reeds is besproken kan die conclusie niet worden getrokken. Daarmee vervalt ook de combinatiegrond.

Wedertewerkstelling en voorschotbetaling

Omdat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen moet werknemer in staat worden gesteld om zijn opleiding tot OM'er verder te voltooien. Het (neven)verzoek van BZ tot terugbetaling van het aanloopvoorschot van € 27.648 zal worden toegewezen. Onbetwist staat vast dat dat voorschot aan werknemer is betaald in verband met zijn plaatsing in Bakoe en dat die plaatsing niet is doorgegaan en aan te nemen valt dat die ook niet meer door zal gaan. In die zin is het voorschot onverschuldigd betaald en dient werknemer het voorschot terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:22510

Zaaknummer: 11305603 RP VERZ 24-50506

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.B.B. Heinen en O. Albayrak

Wetsartikelen: 7: 66g BW en 7:671b BW