

RECHTSPRAAK

Het ontslag houdt verband met de klokkenluidersmelding van werkneemster. Werkneemster heeft recht op billijke schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2013 voor bepaalde tijd in dienst getreden van de Staat als lokaal aangesteld medewerker van de Ambassade te Nigeria met standplaats Abuja. Haar contract is op 4 maart 2016 met ingang van 1 januari 2017 verlengd voor zeven jaar tot 31 december 2023. Per 1 september 2017 trad op de ambassade van Nigeria een nieuwe ambassadeur als Chef de Poste (hierna: CdP) aan. Werkneemster heeft eind 2017 aan de heer X, Embassy Police Liaison Officer, melding gedaan van een vermoeden van integriteitsschendingen door de CdP. Van 10 tot 12 mei 2018 heeft een bemiddeling plaatsgevonden in een arbeidsconflict tussen de CdP en werkneemster. In juli 2018 heeft werkneemster de integriteitsschendingen gemeld aan de heer Y. Eind 2018 vond op de ambassade een onderzoek plaats door VCI inzake mogelijke integriteitsschendingen. Vanaf januari 2019 is de CdP gevraagd niet meer aanwezig te zijn op de ambassade te Abuja. In de periode van 11 tot 13 maart 2019 heeft er onderzoek plaatsgevonden. Op 27 maart 2019 is werkneemster vrijgesteld van werk en is aan haar kenbaar gemaakt dat wordt gekeken hoe de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Werkneemster heeft bezwaar aangetekend tegen de schorsing. Op 22 juli 2019 is namens de Minister overgegaan tot ontslag van werkneemster. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 9 oktober 2019. Werkneemster heeft ook tegen het ontslag bezwaar aangetekend. Op 14 april 2020 heeft de Commissie van Bezwaar DBZ (hierna: de Commissie) de Minister geadviseerd het bezwaar ongegrond te verklaren. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag kennelijk onredelijk is en een bedrag van NGN 107.308.017 aan haar uit te betalen.

Oordeel

Voor de beoordeling van het voorliggende geschil dient in eerste instantie gekeken te worden naar de Rechtspositieregeling lokaal in dienstgenomen werknemers 2005 (Rrlok), mogelijk aangevuld met algemene verbintenisrechtelijke bepalingen. De kantonrechter is van oordeel dat het samenstel van feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang bezien al een kennelijk onredelijke opzegging opleveren. Kort gezegd komt het erop neer dat: (1) werkneemster is geschorst zonder dat in het schorsingsbesluit is toegelicht wat hiervan de reden is; (2) bij de schorsing is aangegeven dat haar ontslag wordt overwogen en pas 12 weken later het daadwerkelijke ontslag volgt; (3) het verslag waarop het ontslag is gebaseerd voor een deel onleesbaar is gemaakt; (4) ook de tekst die betrekking heeft op de door de onderzoekers

geadviseerde sancties, zwart is gemaakt; (5) het verslag geen concrete voorbeelden bevat van de aantijgingen tegen werknemster; (6) er door de Staat geen hoor en wederhoor is toegepast; (7) de gronden voor het ontslag onvoldoende zijn onderbouwd; (8) werknemster niet eerder is aangesproken op de gestelde onbehoorlijke communicatiestijl en daardoor geen mogelijkheid heeft gekregen om die te verbeteren.

Klokkenluidersmelding

Werknemster stelt dat zij is ontslagen vanwege haar klokkenluidersmelding. Kort samengevat komen de volgende feiten en omstandigheden naar voren: (1) de integriteitsmelding door werknemster betrof een reële klokkenluidersmelding; (2) tussen het VCI-onderzoek, het terugroepen van de CdP en het schorsen van werknemster zit een kort tijdsverloop van nog geen drie maanden; (3) in het schorsingsbesluit is slechts aangegeven dat de situatie op de ambassade onhoudbaar was; een toelichting ontbreekt; (4) bij de schorsing is aangegeven dat haar ontslag wordt overwogen en pas 12 weken later volgt het daadwerkelijke ontslag; (5) het verslag waarop het ontslag van werknemster is gebaseerd, is pas na 18 juli 2019 aan werknemster verstrekt; (7) de tekst van het verslag is voor een deel zwart gemaakt en ook het deel waarin een advies wordt gegeven over de sancties tegen werknemster is zwart gemaakt; (8) in het verslag (althans in de ongeschoonde gedeeltes) is niets terug te vinden over de integriteitsmelding en de invloed die dit heeft gehad op de verstandhouding tussen werknemster en CdP en tussen werknemster en haar lokale collega's. De kantonrechter oordeelt dat in deze feiten en omstandigheden voldoende aanknopingspunten zijn voor de stelling dat het ontslag verband houdt met de melding.

Billijke schadevergoeding

Het in gevallen van kennelijk onredelijk ontslag gehanteerde criterium voor het vaststellen van de schadevergoeding was het gevolgen criterium, dat wil zeggen dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer ten tijde van het ontslag als uitgangspunt genomen moesten worden. De kantonrechter stelt de vergoeding aan de hand daarvan vast op NGN 36.302.690,61.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:8886

Zaaknummer: 8429332 RL EXPL 20-5528

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: C.C. Oberman, J.B.F. Smit en N.M. Cuppen

Wetsartikelen: 8.9. Rlok, 8.9.2 Rlok, 7:615 BW, 7:681 BW, 6:106 BW en 150 Rv