

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is niet aan te merken als klokkenluider.  
Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verstoorde  
arbeidsverhouding met toekenning transitievergoeding.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij UWC in de functie van residence mentor (RM). Zij bewoont een appartement (dienstwoning) op de campus, waarvoor zij geen vergoeding in de vorm van huur of energiekosten verschuldigd is. Werkneemster maakt in dat verband tevens gebruik van gratis internet en geniet ook gratis maaltijden. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster recht heeft op een brutomaandloon van € 1.300, maar er is geen arbeidsomvang opgenomen. Wel staat op de loonstroken vermeld dat werkneemster voor 0,5 fte werkzaam is, oftewel 20 uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat geen regeling omtrent overwerk. Er is op de arbeidsrelatie geen cao van toepassing. In oktober 2020 heeft werkneemster een formele klacht ingediend over de toenmalig Deputy Director en Head of Residence van UWC. In januari 2021 heeft UWC met de RM's - onder wie werkneemster - gesproken over hun arbeidsovereenkomst en de daarmee verband houdende werktijden. Werkneemster heeft vervolgens - in ieder geval in oktober 2021, november 2022 en september 2023 - (nogmaals) bij UWC om uitleg gevraagd over haar werktijden. In essentie stelt werkneemster zich daarbij op het standpunt dat zij (veel) meer uren werkt dan de 20 uur die op haar loonstrook staan. In 2021 heeft tussen partijen mediation plaatsgevonden, maar die heeft niet tot een resultaat geleid. Ook de tweede mediation is mislukt. Werkneemster heeft op 22 september 2023 een melding gedaan bij de Arbeidsinspectie. Uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de situatie van de RM's zijn uiteindelijk twee overtredingen naar voren gekomen van de Arbeidstijdenwet: de bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten van de RM's duren twee uur langer dan de toegestane 24 uur en arbeids- en rusttijden van de RM's zijn niet voldoende duidelijk geregistreerd. Volgens de Arbeidsinspectie is er geen sprake van overtreding van de Wet op het minimumloon. In essentie stellende dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding (primair de g-grond, subsidiair de h-grond, meer subsidiair de i-grond), verzoekt UWC de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Op haar beurt meent werkneemster dat geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, voert zij aan dat zij recht heeft op betaling van (zeer veel) gemaakte overuren (achterstallig salaris), stelt zij dat UWC heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een verstoorde verhouding, zodat UWC daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

*Oordeel*

Nu de arbeidsovereenkomst geen arbeidsomvang bevat, en er geen cao van toepassing is waarin die omvang is bepaald, moet er tegen de achtergrond van het zo-even gezegde van worden uitgegaan dat het inderdaad zo is dat partijen hier zijn overeengekomen dat de arbeidsomvang - tegen vergoeding van een brutomaandsalaris van € 1.300 - niet vastligt. Dat is weliswaar onorthodox, maar de kantonrechter zal ervan uitgaan - partijen zelf twijfelen daar geen moment aan - dat zij daarmee binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst zijn gebleven, zoals bedoeld in artikel 7:610 BW (zodat de kantonrechter deze zaak kan behandelen).

#### *Tegenverzoek*

Uitgaande van de (herziene) visie van UWC op de bedongen arbeidsomvang moet geconcludeerd worden dat er geen uurloon is overeengekomen (en dat ook niet herleid kan worden). Een van de elementen om dat uurloon te berekenen, in dit geval de arbeidsomvang, ligt immers niet vast. Dat betekent aanstonds dat het doek valt voor enige claim ten aanzien van overuren, nu van overuren - uit de aard der zaak - geen sprake kan zijn, mits het loon uiteindelijk niet minder is dan het totaal aantal uren maal het minimumloon (ingevolge de Wet op het minimumloon), en daarvan is niet gebleken.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding*

UWC heeft geen schriftelijke verklaringen in het geding gebracht van collega's over hun werkrelatie met werkneemster. De verklaringen spreken - ieder voor zich - boekdelen. Daaruit rijst het beeld op van een persoon met wie - in ieder geval voor leidinggevend - niet valt samen te werken: iemand die koste wat kost haar gelijk wil halen en conflictgericht blijft opereren, daarbij de grenzen van wat betamelijk is niet in acht nemend. Dat beeld vindt ook steun in de overige stukken, de obstructieve wijze waarop de tweede mediation is geëindigd, en de onverkwikkelijke - en verder escalerende - gebeurtenissen na maart 2023. Er is sprake van tegendraads, vasthoudend, weerspanning en manipulatief gedrag, vermoedelijk omdat werkneemster geen gezag accepteert. Dat is een eigenschap die weliswaar niet verboden is, maar die in een gezagsverhouding op den duur volledig ondermijnend werkt. UWC heeft veel geïnvesteerd om tot werkbare verhoudingen met werkneemster te komen - die opdracht heeft zij ook als werkgever - maar na de nodige interne pogingen en twee - vergeefs - doorlopen mediations moet helaas de conclusie zijn dat dat onbegonnen werk is. Werkneemster had op enig moment moeten bijdraaien maar heeft de daartoe (veelvuldig) geboden kansen niet gegrepen. Inmiddels is de arbeidsverhouding tussen partijen diep en onherstelbaar verstoord. En dat is hoofdzakelijk toe te schrijven aan werkneemster. De gevraagde ontbinding zal op die grond worden toegewezen. Van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van UWC is alleszins geen sprake. Herplaatsing van werkneemster is, gelet op dit alles, niet aan de orde.

#### *Klokkenluider*

Werkneemster kan - anders dan zij meent - niet als klokkenluider worden aangemerkt. Er is geen sprake van een vermoeden van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, althans niet van een onregelmatigheid met een zodanig gewicht dat werkneemster

succesvol een beroep kan doen op bescherming onder de Wet bescherming klokkenluiders.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 25-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:9072

**Zaaknummer:** 11107800

**Rechters:** R.P.J. Quaedackers

**Advocaten:** M. Stroes en S. Dolstra

**Wetsartikelen:** 7:671b BW