

RECHTSPRAAK

VS zegt arbeidsovereenkomst met in Nederland gestationeerde werknemer na twee jaar ziekte op zonder toestemming van het UWV. VS is werknemer een billijke vergoeding verschuldigd, maar deze wordt op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is op 18 augustus 2003 in dienst getreden bij de soevereine staat de Verenigde Staten van Amerika (hierna: de VS). In 2005 is werknemer van functie gewisseld en begonnen bij de Drug Enforcement Administration (hierna: DEA) van de VS. Werknemer was in eerste instantie werkzaam in Turkije. Zijn werkzaamheden bestonden onder andere uit het uitvoeren van onderzoek (al dan niet undercover) en het bieden van beveiliging aan andere DEA-functionarissen en -agenten. Werknemer heeft sinds 2016 vier permanente protheses in zijn nekwerfel. Op 27 september 2017 is werknemer, na de arrestatie van een collega, met zijn echtgenote en kind naar Nederland vertrokken. Per 26 november 2017 is werknemer in dienst getreden bij de ambassade van de VS in Den Haag. Afgesproken was dat werknemer van salarisschaal FSN-10 (zijn huidige salarisschaal) zou afbouwen naar salarisschaal FSN-9. Per 1 april 2021 heeft werknemer de WIA-excedentverzekering opgezegd in verband met de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Op 19 oktober 2021 heeft werknemer zich, na een paniekaanval, ziek gemeld. De psycholoog heeft vastgesteld dat werknemer leidt aan klachten passend bij PTSS ten gevolge van werkgerelateerde gebeurtenissen. Ook heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werknemer kampt met nekkklachten. Het UWV heeft, na een korte loonsanctie, per 17 april 2024 werknemer een WIA-uitkering toegekend. De VS heeft op 26 april 2024 aangekondigd het salaris van werknemer stop te zetten. Ook heeft zij bij brief van 27 juni 2024, zonder toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd per 1 oktober 2024. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de VS te veroordelen tot uitbetaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 116.552,79 bruto, achterstallig salaris, achterstallige beschikbaarheidstoelage, gevarentoeslag en overuren, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook heeft werknemer verzocht voor recht te verklaren dat er sprake is van werkgeversaansprakelijkheid en de VS te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding alsmede om een schadevergoeding voor de opzegging van de WIA-excedentverzekering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Nederlandse rechter is bevoegd: werknemer heeft zijn woonplaats in Nederland en heeft als werknemer zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht in

Nederland. Ook is op grond van artikel 8 lid 1 Rome-I Nederlands recht van toepassing.

Transitievergoeding

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat de VS de transitievergoeding is verschuldigd, nu de arbeidsovereenkomst op haar initiatief is geëindigd. Bij de berekening van de transitievergoeding moet ook rekening worden gehouden met de periode waarin werknemer voor de VS in Turkije heeft gewerkt, nu sprake is van opvolgend werkgeverschap. De functie(titel) is namelijk niet (inhoudelijk) gewijzigd, de werkgever (de VS) is dezelfde gebleven en voor beide functies waren vergelijkbare vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist waardoor de ambassade van de VS in Nederland ten aanzien van deze arbeid redelijkerwijs als opvolgend werkgever van het consulaat van de VS in Turkije moet worden aangemerkt. De kantonrechter volgt de VS in het standpunt dat de transitievergoeding moet worden berekend op basis van het salaris behorend bij indeling in salarisschaal FSN-9. De VS heeft onweersproken gesteld dat deze functie een speciaal voor werknemer gecreëerde functie betreft en dat zij het takenpakket behorend bij deze functie door het Regionaal Classificatiecentrum in Frankfurt heeft laten classificeren omdat voor zijn functie geen standaardfunctiebeschrijving beschikbaar was. Omdat de VS bij uitdiensttreding al een bedrag van € 17.703,95 bruto aan transitievergoeding heeft betaald, moet dit bedrag nog in mindering worden gebracht.

Billijke vergoeding

Verder oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, nu de VS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hoewel werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat zijn ziektebeeld aan het handelen van de VS is toe te rekenen, heeft de VS wel de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van werknemer en zonder toestemming van het UWV opgezegd. De VS beroept zich op beleid van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dat volgens de VS is gebaseerd op een aanwijzing van het ministerie, maar de kantonrechter is met deze aanwijzing niet bekend. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding echter vast op nihil. Aannemelijk is dat, indien het UWV wel om toestemming was gevraagd, de VS deze toestemming zou hebben gekregen. Omdat werknemer ook al meer dan twee jaar arbeidsongeschikt was, had werknemer gedurende een eventuele UWV-procedure ook geen recht op loon. De VS heeft dus weliswaar niet volgens de wet gehandeld, maar als ze dat wel had gedaan, zou dit voor werknemer in financieel opzicht geen verschil hebben gemaakt.

Loonvorderingen

Een deel van de loonvordering (namelijk dat deel voor 1 april 2020) is verjaard, nu werknemer niet voor 1 april 2025 (de datum waarop de akte van werknemer bij de rechtbank is binnengekomen) schriftelijke jegens de VS aanspraak heeft gemaakt op achterstallig loon. Over de niet-verjaarde periode zijn ook geen loon en toelagen verschuldigd. Deze vordering is namelijk gebaseerd op het standpunt dat werknemer ten onrechte is ingedeeld in salarisschaal FSN-9, terwijl hiervoor is geoordeeld dat dit wel terecht was. Voor het toekennen

van de verschillende toelagen is geen grond. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat werknemer ten aanzien van de overuren de klachtplicht heeft geschonden, nu de VS eerder de gewerkte overuren al heeft uitbetaald en werknemer nimmer heeft geklaagd dat dit niet (volledig) zou zijn.

Gevorderde schadevergoeding

Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de VS niet aansprakelijk is voor de gestelde schade. Werknemer heeft niet gesteld aan welk concreet gevaar hij als gevolg van de gestelde normschending zou zijn blootgesteld. Hij heeft ook niet onderbouwd dat hij wegens onvoldoende opleiding, instructie of begeleiding niet in staat was deze werkzaamheden te verrichten – de door hem in het geding gebrachte appberichten rondom dit type werkzaamheden wijzen ook in het geheel niet in die richting –, dat hij daar melding van heeft gemaakt en desondanks gevraagd werd toch dit werk te verrichten, noch dat hij als gevolg van deze werkzaamheden strafrechtelijk aansprakelijk is gesteld of een reëel risico daarop heeft gelopen en daardoor psychisch letsel heeft opgelopen. Werknemer mocht er verder ook niet op vertrouwen dat de WIA-excedentverzekering blijvend zou worden voortgezet, nu de VS noch op grond van de arbeidsovereenkomst, noch op grond van de wet verplicht was om deze af te sluiten en in stand te houden. Het stond de VS dan ook vrij de verzekering te beëindigen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1975

Zaaknummer: 11430804 RP VERZ 24-50701

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: J. van der Voet, L.J. Böhmer, K.K. Bink en mr. L.R. Keuben

Wetsartikelen: 8 lid 1 Rome-I, 7:658 BW, 7:611 BW, 7:673 lid 4 BW, 7:671 BW, 7:681 BW, 7:671b BW, 6:89 BW, 3:307 BW en 3:308 BW