

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

Rolnr.: 8429332 RL EXPL 20-5528

9 september 2020

AP/d

Vonnis van de kantonrechter in de zaak van:

Fidelia Ovuokporayen ONOGHAIFE,
wonende te Londen, Verenigd Koninkrijk,
eisende partij,
hierna: werknemer,
gemachtigden: mr. C.C. Oberman en mr. N.M. Cuppen,

tegen

de Staat der Nederlanden (Ministerie van Buitenlandse Zaken)
zetelende te Den Haag,
gedaagde partij,
hierna: de Staat,
gemachtigde: mr. J.B.F. Smit.

1. De procedure

- 1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:
 - de dagvaarding van 30 maart 2020 met producties;
 - de conclusie van antwoord met productie.
- 1.2. Op 8 juli 2020 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden, waarbij werknemer in persoon is verschenen, bijgestaan door mr. C.C. Oberman en mr. N.M. Cuppen en namens de Staat is verschenen mr. J.B.F. Smit. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier zakelijke aantekeningen gemaakt, die zich in het griffiedossier bevinden. Mr. C.C. Oberman heeft pleitaantekeningen overgelegd. Vervolgens is de uitspraak van dit vonnis bepaald op heden.

2. De feiten

Als enerzijds gesteld en anderzijds erkend, dan wel niet of onvoldoende gemotiveerd weersproken, staat tussen partijen – voor zover thans van belang – het volgende vast.

- 2.1. Werknemer 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. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van Senior Policy Advisor, Economic and Political Affairs. Haar contract is op 4 maart 2016 met ingang van 1 januari 2017 verlengd voor zeven jaar tot 31 december 2023. Haar laatstgenoten

salaris bedroeg NGN 1.503.217,- bruto per maand. Daarnaast ontving zij vakantiegeld (in de maand mei) en een dertiende maand.

- 2.2. Per 1 september 2017 trad op de ambassade van Nigeria een nieuwe ambassadeur als Chef de Poste aan, de heer Robert Petri (hierna de CdP).
- 2.3. Werknemer heeft eind 2017 aan de heer Kiburg, Embassy Police Liaison Officer, melding gedaan van een vermoeden van integriteitsschendingen door de CdP. Tijdens een "staff retreat" in april 2018 zijn de integriteitsschendingen door twee collega's en werknemer zelf ter sprake gebracht, in aanwezigheid van de heer Sanne Kaasjager, Deputy Director of Africa Department, en mevrouw Evita van Stralendorff, HR Partner DVB, DAF and Posts Sub Sahara. De meldingen gingen over schending van de geheimhoudingsplicht, ontoelaatbaar aannemen van giften en misbruik van diensten van de ambassade.
- 2.4. Van 10 tot 12 mei 2018 heeft een bemiddeling plaatsgevonden in een arbeidsconflict tussen de CdP en werknemer.
- 2.5. In juli 2018 heeft werknemer de onder 2.3. genoemde integriteitsschendingen gemeld aan de heer Arjen Mostert, Specialist Onderzoeken. Op 26 juli 2018 bericht Mostert per e-mail aan werknemer:

"First of all, thank you for giving us more information about a possibly integrity breach. We do understand that sometimes it is not easy to talk about colleagues in relation to a possibly integrity breach. However, know that colleagues who contact us to report something, enjoy protection from the organization. You can always report to us without having any legal consequences for yourself. From VCI we find it important that colleagues know how to find us and dare to report without fear of the consequences."

- 2.6. Op 31 juli 2018 heeft werknemer een samenvatting van haar melding gemaild aan Mostert. Zij schrijft onder meer:

"During our discussion yesterday you mentioned that you would need the names of the persons I have discussed with on the issues of:

1. Shell – breach of confidentiality. Saturday 9th December 2017 – incoming visit of the Dutch financial police on evening of Monday 11th December 2018. And Staff Policy meeting was on am of Monday 11th December 2017.

2. Chartered jet.

Regarding the Shell issue persons informed and knew of the incident:

(...)

Regarding the Chartered Jet issue – Friday 25th May 2018

(...)

I have also attached the e-mail conversation where Robert Petri sent a thank you email to the MD of NLNG where Harry and Chelsey were copied in on Robert's original email. Also gifts would have been given to the ambassador those we saw on Twitter and possibly others. They were not brought back to the embassy.

Yes there has been other areas of integrity breaches at the embassy in areas of abuses of official cars.

(...)

Again, thank you for the chat and I hope something good can come out of this especially as I am putting myself in a delicate position but coming forward as if things go wrong I'm worried that my job and those of others I have mentioned will be at risk.

(...)"

- 2.7. Eind 2018 vond op de ambassade een onderzoek plaats door VCI (Directie Veiligheid, Crisiscoördinatie en Integriteit) inzake mogelijke integriteitsschendingen. Naar aanleiding van dit onderzoek (door partijen ook aangeduid als "de eerste missie") is een vertrouwelijk rapport opgesteld.
- 2.8. Vanaf januari 2019 is de CdP gevraagd niet meer aanwezig te zijn op de ambassade te Abuja. Sindsdien is de CdP niet meer werkzaam geweest op de ambassade van Nigeria. De werkzaamheden van CdP zijn overgenomen door de Tijdelijk Zaakgelastigde, mevrouw Marion Kappeyne van de Coppello.
- 2.9. In een memo van de Secretaris Generaal van 5 februari 2019 getiteld "Terms of Reference bezoek Ambassade te Abuja" gericht aan de CdP is vermeld:

"(...)

Uit het MTO [medewerkerstevredenheidsonderzoek] van uw post van afgelopen mei komen de volgende punten naar voren, die aandacht behoeven:

- *Werksfeer, werkplezier en sociale cohesie*
- *Samenwerking tussen de CdP en de rest van de (lokale) staf*
- *Veilige werkomgeving en omgangsvormen*
- *Transparantie*
- *Werkdruk en herstelbehoefte*

Afgelopen december vond op uw post een onderzoek plaats van VCI inzake mogelijke integriteitsschendingen. Daarover is een vertrouwelijk rapport verschenen en met u besproken. De conclusie van dit onderzoek staan op zichzelf.

Van 10 – 12 mei 2018 vond een bemiddeling plaats in een arbeidsconflict tussen u en een van uw lokale medewerkers. De bemiddeling is vooralsnog zonder succes gebleven.

Om het management van de post Abuja te versterken is door DAF de organisatie structuur aangepast door herinstelling van de positie van tweede man.

Doel

Aanleiding voor de onderhavige missie zijn de gerezen problemen in het functioneren van de post in het algemeen en het onopgeloste arbeidsconflict tussen u en een van uw medewerkers. Deze problemen geven mij aanleiding om ISB, samen met HDPO, te verzoeken een missie uit te voeren die zicht richt op het functioneren van de post. Specifiek heb ik de missie opdracht gegeven uw functioneren op de terreinen management/leiderschap, organisatie & communicatie en veilige werkomgeving in beeld te brengen, de mogelijke gevolgen ervan voor de post in kaart te brengen. Daarnaast heb ik de missie nadrukkelijk verzocht om helder in beeld te brengen wat de achtergrond is van het bestaande arbeidsconflict met een van uw medewerkers, wie daarin precies welke rol heeft gespeeld en om advies te geven hoe verder om te gaan met betrekking tot dit arbeidsconflict.

(...)

Het onderzoek op de post

Het onderzoek richt zich in de eerste plaats op de hierboven gestelde doelen.

Daarnaast zal ook aandacht worden geschonken aan de mogelijke negatieve effecten van het voortsuiderende arbeidsconflict op het functioneren van de gehele post in een tijd waarin Nederland de relatie met Nigeria probeert te intensiveren en een betrokken en gemotiveerd team nodig is. Zowel u als uw medewerkster hebben zich ziek gemeld vanwege dit conflict. Mijn zorg betreft de vraag of u in dit arbeidsconflict uw rol als leidinggevende en eindverantwoordelijke op de post op een goede manier heeft genomen.

(...)

- 2.10. In de periode van 11 tot 13 maart 2019 heeft het onderzoek (door partijen aangeduid als “de tweede missie”) plaatsgevonden.
- 2.11. Op 27 maart 2019 is werknemer vrijgesteld van werk. In het besluit van 27 maart 2019 is door mevrouw Kappeyne van de Coppello, Tijdelijk Zaakgelastigde, aan werknemer het volgende meegedeeld:

“Today you spoke with Mr. Dorhout (Director of the Sub-Sahara Africa department at the Ministry) and myself about your future at the embassy in Abuja.

You were told that the situation at the offices has become untenable and that severe measures must be taken. On the explicit instruction of the management of the Ministry in The Hague, the embassy will seek termination of your contract of employment. You will be informed as soon as possible about further proceedings.

I herewith inform you that as per today I do not request service of you, which means that your presence in the office is no longer required. Your salary will be paid until further notice. You should however keep yourself available for consultation. You are of course allowed to collect your personal belongings. Your duty phone, entrance keys, laptop are to be handed over to the Assistant Operational Manager before you leave the office today. “

- 2.12. Vanaf 27 maart 2019 is werknemer de toegang tot haar zakelijke e-mail ontzegd. Op 30 april 2019 was voor haar e-mailadres het volgende automatische antwoord ingesteld: “*Ms. Fidelia Onoghaife no longer works for the Netherlands Embassy in Nigeria. Please send your e-mail to: (...)”*
- 2.13. Per brief van 24 april 2019 gericht aan mevrouw Kappeyne van de Coppello heeft de gemachtigde van werknemer verzocht de gronden voor de schorsing aan te geven.
- 2.14. Op 2 mei 2019 heeft werknemer tegen de schorsing bezwaar aangetekend bij de Commissie van Bezwaar DBZ. De Minister van Buitenlandse Zaken heeft een verweerschrift ingediend. Op 11 juli 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden in het kader van de bezwaarschriftprocedure. Tijdens die hoorzitting is de Minister verzocht om het besluit met stukken te onderbouwen. Op 18 juli 2019 zijn namens de Minister de volgende stukken ingediend:
- de Terms of Reference bezoek aan ambassade Abuja;

- het verslag van de missie uitgevoerd door HDPO (Hoofddirectie Personeel en Organisatie en Inspectie) en ISB (Inspectie, Signalering, Begeleiding) in maart 2019, waarin een groot deel van de tekst met zwarte markering onleesbaar is gemaakt;
- een verklaring van de functionarissen die de missie hebben uitgevoerd gedateerd 16 juli 2019.

- 2.15. In het ongedateerde geschoonde verslag van de missie, getiteld "Verslag missie ISB/HDPO aan ZMA Abuja" is bij de inleiding vermeld:

"Op verzoek van Plaatsvervangend Secretaris-generaal voerden ISB en HDPO gezamenlijk een missie uit om de bestaande managementproblemen op de post in kaart te brengen en mogelijke oplossingen in beeld te brengen. De op 5 februari jl. vastgesteld ToR vragen specifiek om het functioneren te onderzoeken op het gebied van leiderschap/management, organisatie & communicatie en veilige werkomgeving en aanbevelingen voor verbetering te doen. In het bijzonder is gevraagd om advisering inzake de oplossing van het arbeidsconflict tussen CdP en de lokale medewerkster politiek en economie, In de voorbereiding is verder aangegeven dat eventuele aanbevelingen over de organisatie van het postennetwerk in Nigeria en over de effectiviteit van het in het voorjaar van 2018 ingezette instrument van mediatie welkom zouden zijn."

- 2.16. De gemachtigde van werknemer heeft op 19 juli 2019 gevraagd de laatste pagina van het rapport, waarin de sancties ten aanzien van de werknemer staan, ongeschoond te verstrekken. Namens de Staat is hierop op 22 juli 2019 het volgende geantwoord:

"Ik begrijp uw verzoek omdat de enige bullet die hier is blijven staan het onderwerp 'sancties tav lokale medewerkster politiek en economie' heeft. De tekst daaronder gaat echter niet over sancties jegens haar, maar betreft een analyse waarin de mogelijk te volgen opties en strategiebepaling zijn opgenomen ten aanzien van haar ontslag.

De laatste bullet betreft de sancties tegen de CdP, deze kunnen om moverende redenen eveneens niet vrijgegeven worden.

Ter onderbouwing van bovenstaande heb ik besloten nog enkele extra zinsdelen vrij te geven. Zie hiervoor de bijlage. "

- 2.17. Na het vrijgeven van enkele extra zinsdelen van de laatste pagina van het verslag is onder het kopje *Arbeidsconflict* met betrekking tot medewerker de volgende tekst leesbaar:

"Sancties ten aanzien van lokale medewerkster en economie",

"Daarom liggen de volgende mogelijkheden voor:",

"De missie is voorstander van de laatste optie".

De overige tekst (10 regels) is zwart gemaakt.

- 2.18. Op 22 juli 2019 is namens de Minister door de Tijdelijk Zaakgelastigde Harry Putker overgegaan tot ontslag van werknemer. In de brief aan werknemer is voor zover van belang het volgende vermeld:

"(...) As you recently stated that you are not interested in a settlement, I herewith give notice of your dismissal because of a fundamentally disrupted working

relationship and a loss of trust in you. I do not believe that your return to the office would or even could lead to a fruitful future employment.

(...)

In March 2019 an inspection by HDPO and ISB took place after it was established that the embassy in Abuja had severe managerial problems. It turned out that there were several problems, among which your attitude and behaviour in relation with your local and expat colleagues was an important one.

I cannot enter into individual cases because your former colleagues fear consequences from you. I do however share the conclusion of the inspectors that there were many serious, severe complaints about your behaviour. In the words of the inspectors: "Many staff members feel unsafe in the contact with her", and with "her" the inspectors mean you.

I also found that there is a pattern visible since 2013, with problems in your communication. As stated in the introductory interview form of October 29th, 2013: "she could make an effort to get along with people that do not have her drive attitude of intelligence", "she is quick to take offence and/or feels slighted too easily, when no real harm was meant by the other party". In the interview of April 7th, 2017, it was also mentioned that "not every disagreement with her on the way to do a job should be interpreted as people actively working against her". This points out that you are quickly offended and that you react in an aggressive way if others do not agree with you or have another way of going about their duties.

Your ill-tempered behaviour over the years up till present was as such that individuals were afraid of you, and that they were manipulated and shouted at by you to the point that this can be considered as intimidation and even bullying. And this did not happen with the regard to one or two staff members but several, over a long period of time.

I acknowledge the fact that you were never sufficiently corrected and that a substantial part of the work you did in the past was highly appreciated. And that your contract was renewed in 2015. But I cannot tolerate the fact that you had a large part in creating an unsafe environment at the embassy. I do not envisage a way in which the working relationship could be continued and I have lost trust in you because of your repeated and undiminishing unacceptable behaviour. I also ascertain that the atmosphere at the embassy has substantially and greatly improved since March 24th 2019 into a normal, confident and happy working environment, according to all concerned.

(...)"

- 2.19. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 9 oktober 2019. De Staat heeft aan werknemer een vergoeding uitgekeerd van een half maand salaris per gewerkt jaar
- 2.20. Werknemer heeft ook tegen het ontslag bezwaar aangetekend. Tijdens de hoorzitting op 2 december 2019 zijn de bezwaren van werknemer tegen de schorsing en het ontslag gezamenlijk behandeld. Op 14 april 2020 heeft de Commissie van Bezwaar DBZ (hierna de Commissie) haar advies aan de Minister uitgebracht. De Commissie heeft de Minister geadviseerd het bezwaar ongegrond te verklaren.

3. Vordering, grondslag en verweer

- 3.1. Werknemer vordert bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad
- te verklaren voor recht dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer met ingang van 1 oktober 2019 kennelijk onredelijk is;
 - de Staat te veroordelen om binnen veertien dagen na betekening van het vonnis aan werknemer te betalen een bedrag van NGN 107.308.017 bruto (€ 263.529,-), te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 oktober 2019;
 - de Staat te veroordelen om binnen veertien dagen na betekening van het vonnis aan werknemer te betalen een bedrag van € 13.530,- aan kosten voor rechtsbijstand, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag van dagvaarding;
 - de Staat te veroordelen om binnen veertien dagen na betekening van het vonnis aan werknemer te betalen een bedrag van € 5.000,- aan immateriële schade vergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 oktober 2019;
 - de Staat te veroordelen in de proceskosten te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf veertien dagen na de datum van dit vonnis.
- 3.2. Werknemer stelt daartoe – kort samengevat – het volgende. Er is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag en een kennelijke onredelijke opzegging. De arbeidsovereenkomst is opgezegd onder opgave van een valse reden. Het ontslag is een gevolg van de klokkenluidersmelding die werknemer heeft gedaan ten aanzien van integriteitsschendingen door de CdP. Er vonden twee missies plaats naar aanleiding van de klokkenluidersmelding. Na de eerste missie in november 2018 was de CdP, sinds begin 2019, niet meer werkzaam op de ambassade. Daarop volgde een tweede missie op 11 en 12 maart 2019 die achteraf gezien volledig gericht was op werknemer. De Staat wilde van haar af. Op 27 maart 2019 is werknemer zonder toelichting geschorst. Pas op 18 juli 2019, vier maanden later heeft de Staat inhoudelijke stukken overgelegd. Nog voordat de week waarin werknemer de tijd had gekregen om op de stukken te reageren, is de Staat over gegaan tot haar ontslag. Iedere vorm van hoor en wederhoor ontbrak wederom. Met de overgelegde stukken is nog geen openheid van zaken gegeven. Het onderzoeksverslag bevat aanbevelingen voor de sancties tegen werknemer maar dat deel is geschoond. De Staat doet alsof de twee missies volkomen los van elkaar stonden. Dat is niet zo. Dat blijkt al uit het feit dat de tweede missie ook ziet op de CdP. Hij was sinds dat jaar niet meer werkzaam op de ambassade maar ten tijde van de tweede missie formeel nog altijd de CdP. Werknemer was al zes jaar werkzaam op de ambassade en heeft altijd op dezelfde manier gecommuniceerd. Dat was nooit een probleem en er zijn nooit (disciplinaire) maatregelen jegens haar genomen. Zij heeft niet de kans gekregen zich te verbeteren, laat staan zich te verweren. Er is een reden bedacht om haar ontslag te kunnen realiseren. De werkelijke reden is de klokkenluidersmelding. Het ontslag is ook kennelijk onredelijk omdat de gevolgen voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de Staat.
- 3.3. De Staat is van mening dat de vorderingen van werknemer moeten worden afgewezen. Kort samengevat stelt de Staat daartoe het volgende. Het rapport van het onderzoek door VCI is niet overgelegd omdat dit verslag geen betrekking op het ontslag van werknemer en omdat het een vertrouwelijk karakter draagt. Het tweede rapport opgemaakt door HDPO en ISB is niet zozeer opgemaakt naar aanleiding van de melding van eiseres maar moet worden gezien als een sequel van de niet succesvol gebleken arbeidsbemiddeling van 10 – 12 mei 2018, bemiddeling die plaats

vond naar aanleiding van een gerezen arbeidsconflict met werknemer. De rapporten hebben een verschillende scope en staan geheel los van elkaar. Werknemer had zich onder de vorige CdP verzekerd van een tamelijk bevoorrechte positie, als het ging om dienstreizen, cursussen, bijeenkomsten e.d. Dat gaf onvermijdelijk scheve ogen onder de overige lokale medewerkers. De opvolgend CdP, heeft geprobeerd die situatie te veranderen. Werknemer heeft geprobeerd om haar positie veilig te stellen door de andere lokale medewerkers stevig onder druk te zetten, te intimideren en te bedreigen met de goede contacten met hooggeplaatste personen die zij stelde te hebben (en de ellende die deze personen de lokale medewerkers zouden kunnen bezorgen), en het gezag van de nieuwe CdP te ondermijnen. Zij maakte zich schuldig aan schreeuwen, intimiderend optreden naar collega's en gezagsondermijnd communiceren terwijl zij ook een gebrek aan zelfreflectie toonde en weigerde in te zien dat haar manier van optreden onderdeel van het probleem en oorzaak van het arbeidsconflict vormde. Het is werknemer die stelt dat de ontslagreden vals of voorgewend is zodat het ingevolge artikel 150 Rv aan haar is dit te bewijzen. Er bestaan sterke contra-indicaties voor de stelling van werknemer dat zij is ontslagen vanwege de integriteitsmeldingen. Die zijn gelegen in de toedracht zoals beschreven in het rapport van HDPO en ISB. Zij schragen de conclusie dat er in het functioneren van werknemer, meer in het bijzonder ten aanzien van haar interactie met haar lokale collega's, geen vertrouwen meer bestond. Een andere contra-indicatie is het tijdsverloop. Tussen de melding (juli 2018) en het ontslag (22 juli 2019) zit ruim een jaar tijd. Bovendien is werknemer ontslagen door een andere persoon, de Tijdelijk Zaakgelastigde, H. Putker.

4. Beoordeling

Juridisch kader

- 4.1. Tussen de Staat en werknemer bestond een arbeidsovereenkomst waarop Nederlands recht van toepassing is. Werknemer is ontslagen in 2019 en dus nog vóór de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren en het vervallen van artikel 7:615 BW per 1 januari 2020. Het geschil tussen partijen dient beoordeeld te worden naar het recht zoals dat gold in 2019.
- 4.2. Tot 1 januari 2020 bepaalde artikel 7:615 Burgerlijk Wetboek (BW) dat op arbeidsovereenkomsten in dienst van de Staat de bepalingen van Titel 10 van Boek 7 BW niet van toepassing zijn. In de plaats daarvan is (tot 1 januari 2020) voor lokaal geworven medewerkers die werkzaam zijn bij Nederlandse diplomatieke vertegenwoordigingen in het buitenland, een Ministeriële regeling van toepassing, de Rechtspositieregeling lokaal in dienstgenomen werknemers 2005 (hierna: Rrlok).
- 4.3. De Rrlok is een volwaardige rechtspositieregeling, waarop als gevolg van artikel 7:615 BW niet de bepalingen van Titel 10 van Boek 7 BW van toepassing zijn, maar wel de algemene bepalingen uit het verbintennisrecht, zoals dat elders in het Burgerlijk Wetboek is beschreven. Dat beginsel wordt door artikel 7:615 BW niet ingeperkt. Voor de beoordeling van het voorliggende geschil dient dus in eerste instantie gekeken te worden naar het Rrlok, mogelijk aangevuld met algemene verbintennisrechtelijke bepalingen.

- 4.4. Het einde van de arbeidsovereenkomst is in het Rrlok geregeld in hoofdstuk 8, waarvan de relevante bepalingen als volgt luiden:
- “Artikel 8.3. Ontslaguitkering*
- 1. De werknemer heeft bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst recht op een eenmalige ontslaguitkering, tenzij: (...)*
 - 2. De in het eerste lid bedoelde uitkering bedraagt ten minste een bedrag ter grootte van een half maandloon voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd of de direct aansluitende arbeidsovereenkomsten hebben geduurd. Bij een gedeelte van een jaar wordt de uitkering naar evenredigheid vastgesteld.*
- (...)*
- Artikel 8.9. Kennelijke onredelijke opzegging*
- 1. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, is deze verplicht aan de werknemer naar billijkheid een schadevergoeding toe te kennen.*
 - 2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden wanneer deze geschiedt:*
 - a. zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;*
 - b. terwijl, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging;*
 - c. wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen werkzaamheden te verrichten;*
 - d. in strijd met artikel 5.15 of 8.4.”*

Inhoudelijk

- 4.5. In het memo *Terms of Reference bezoek Ambassade te Abuja*, van 5 februari 2019, gericht aan de CdP Abuja, is de aanleiding van de tweede missie van 10 – 12 mei 2018 vermeld: de gerezen problemen in het functioneren van de post in het algemeen en het onopgeloste arbeidsconflict tussen de CdP en werknemer. Werknemer is, net als de overige medewerkers van de ambassade, wel op de hoogte gesteld van de missie maar stelt dat haar vooraf niet is verteld dat zijzelf onderwerp was van het onderzoek. De Staat heeft dit niet weersproken zodat de kantonrechter hiervan uit gaat.
- 4.6. Werknemer is op 27 maart 2020 op non actief gesteld. Haar is daarbij aangegeven dat de Staat zal streven naar beëindiging van haar arbeidscontract en dat haar salaris tot nader order zal worden betaald. Met betrekking tot de reden voor haar schorsing is haar meegedeeld: *“You were told that the situation at the offices has become untenable and that severe measures must be taken.”* Waarom de situatie op het kantoor onhoudbaar is en wat de rol van werknemer daarbij is, is niet vermeld. Pas nadat de Bezwaarcommissie DBZ daar naar heeft gevraagd, zijn namens de Minister op 18 juli 2019 aanvullende stukken ingediend. Werknemer is pas toen bekend geworden met het verslag van de tweede missie waarvan een groot deel van de passages zwart is gemaakt (hierna het verslag). Vervolgens is werknemer bij brief van 22 juli 2019 meegedeeld dat zij is ontslagen.

- 4.7. Uit de ontslagbrief volgt - samengevat - dat het ontslag is gebaseerd op de volgende gronden:
- de onbehoorlijke communicatiestijl van werknemer;
 - haar slecht gehumeurd gedrag waardoor werknemers bang zijn voor haar;
 - dat collega's door werknemer werden gemanipuleerd en uitgescholden zodanig dat dit kan worden beschouwd als intimidatie en zelfs pesten en
 - dat dit zou gebeurd zijn tegenover meerdere stafmedewerkers en over een langere periode.
- 4.8. De Staat baseert de gronden voor ontslag in de eerste plaats op de uitkomsten van de tweede missie (waarover hierna meer). De Staat stelt daarnaast dat de wijze van omgang van werknemer met haar lokale collega's in feite al sinds 2013 onbehoorlijk was en verwijst daarbij naar de in de ontslagbrief genoemde opmerkingen over de communicatie van werknemer in een Introductory interview form van 29 oktober 2013 (bedoeld wordt 20/25 september 2013) en het Job Performance interview form van 7 april 2017.
- 4.9. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de geciteerde opmerkingen uit het Introductory interview form van 20/25 september 2013 en het Job Performance interview form van 7 april 2017, gezien in verband met de volledige tekst van de verslagen, slechts als verbeterpunten worden gezien. Uit de verslagen komt voor het overige een positief beeld van werknemer naar voren en dit volgt ook uit het door werknemer overgelegde Introductory interview form van 12 van december 2017. Het eindoordeel in het beoordelingsverslag van 7 april 2017 is "performance meets the agreements/expectations". Ook is haar arbeidscontract op 4 maart 2016 (en niet in 2015 zoals de Staat in de ontslagbrief schrijft) met ingang van 1 januari 2017 voor zeven jaar verlengd. De opmerkingen rechtvaardigen dan ook niet de conclusie dat werknemer al sinds 2013 onbehoorlijk communiceerde met lokale collega's. Hooguit kan gezegd worden dat er sinds 2013 met betrekking tot de communicatie met lokale collega's aandachtspunten waren. Nu de Staat ter onderbouwing van haar stelling geen andere stukken heeft overgelegd, is niet komen vast te staan dat de communicatie van werknemer met haar lokale collega's in feite al vanaf 2013 onbehoorlijk was, zoals de Staat stelt.
- 4.10. Met betrekking tot het verslag van de tweede missie overweegt de kantonrechter als volgt.
- 4.11. De Staat heeft slechts het geschoonde verslag van de tweede missie overgelegd en ter zitting aangegeven niet bereid te zijn het ongeschoonde verslag in het geding te brengen. Het geschoonde verslag vermeldt geen datum zodat onduidelijk is wanneer dit verslag is opgesteld. Aangenomen moet worden dat dit kort na de missie van 10 – 13 maart 2018 is geweest.
- 4.12. Door het zwart maken van veel passages van het verslag is niet duidelijk in welke context de overige passages moeten worden gelezen. Aan het verslag kunnen alleen al om die reden geen conclusies worden verbonden.

-
- 4.13. Het onderzoeksverslag vermeldt op de laatste pagina aanbevelingen voor de sancties tegen werknemer en ook dit deel is geschoond. Namens de Staat is op 22 juli 2019 aangegeven dat de geschoonde tekst niet over sancties tegen werknemer gaat, maar een analyse betreft waarin de mogelijk te volgen opties en strategiebepaling zijn opgenomen ten aanzien van haar ontslag. Indien dat zo zou zijn is moeilijk te begrijpen waarom tussen de schorsing en het ontslag nog bijna drie maanden heeft gezeten.
- 4.14. Het geschoonde verslag vermeldt dat er ten aanzien van medewerker sprake is van *“ongepolijste communicatie, een praktijk van schreeuwen en voorbeelden van intimidatie naar collega’s”*. Deze stelling is niet onderbouwd met voorbeelden en ook is niet aangegeven op welke momenten en hoe vaak hiervan sprake is geweest. Het rapport vermeldt niet wie hierover hebben verklaard, of collega’s concrete voorbeelden hebben genoemd en of die voorbeelden zijn geverifieerd bij andere collega’s. De Staat stelt dat de teamleden bang zijn voor werknemer en dat hen was beloofd om geen naar het individu herleidbare informatie in het verslag op te nemen en dat daarom aan werknemer geen openheid kon en kan worden gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter mag van een werkgever, en zeker van de Staat als werkgever, worden verlangd dat bij een onderzoek naar het functioneren van een bepaalde werknemer wordt gezocht naar een werkwijze waarop de betreffende werknemer wel kan reageren op feedback van collega’s en dat geldt des te meer indien het gaat om ernstige verwijten zoals in dit geval. Een werknemer heeft immers recht op wederhoor en hiervoor is noodzakelijk dat de aantijgingen tegen de werknemer concreet worden gemaakt.
- 4.15. Uit het verslag volgt dat niet alle lokale medewerkers zijn geïnterviewd. Werknemer stelt onweersproken dat vier van haar tien lokale medewerkers niet zijn gehoord. Het verslag vermeldt echter dat vrijwel alle lokale staf problemen met werknemer hebben of hebben gehad. Nu zes van de tien lokale werknemers zijn gehoord, rechtvaardigt dit niet de conclusie dat vrijwel alle lokale staf problemen met werknemer hebben of hebben gehad. Verder vermeldt het verslag dat de uitgezonden staf *“wel een minder gewenste vorm van communicatie [ziet] maar is ook positief over haar prestaties en resultaten en acht haar voor het werk van grote betekenis. Voor hen slaat de balans positief door.”*
- 4.16. Vast staat dat werknemer het verslag pas na 18 juli 2019 heeft ontvangen. Werknemer heeft voorafgaand aan haar schorsing en haar ontslag niet op het verslag kunnen reageren. Er heeft geen wederhoor plaatsgevonden. Ter zitting heeft de gemachtigde van de Staat aangevoerd dat het onderzoeksrapport geen rapport is waar werknemer op kan reageren en dat het rapport bedoeld is om de departementsleiding te informeren. Feit is wel dat de Staat op basis van het onderzoeksrapport is overgegaan tot het ontslag van werknemer.
- 4.17. Hetgeen hiervoor onder 4.11 tot en met 4.16 is overwogen leidt er toe dat op basis van het overgelegde verslag niet de conclusie kan worden getrokken dat werknemer (ernstig) disfunctioneerde op de wijze zoals in de ontslagbrief van 22 juli 2019 is gesteld. Nu de Staat geen andere stukken ter onderbouwing van haar stellingen heeft overgelegd betekent dit dat de aantijgingen van de Staat jegens werknemer niet of in

ieder geval onvoldoende zijn onderbouwd. Omdat de Staat enkel stelt dat werknemer ongepolijst zou communiceren, tegen collega's schreeuwt en hen intimideert zonder dit ook maar enigszins concreet te maken, wordt niet toegekomen aan bewijsvoering.

- 4.18. Werknemer stelt dat zij vóór haar schorsing nimmer is aangesproken op de door de Staat gestelde onbehoorlijke communicatiestijl en dat aan haar ook geen (disciplinaire) maatregelen zijn opgelegd. In de brief van 22 juli 2019 wordt namens de Staat erkend dat zij nooit voldoende is gecorrigeerd. Van een goed werkgever mag wel worden verwacht dat een werknemer op ongewenst gedrag wordt aangesproken zodat de werknemer de gelegenheid krijgt zijn of haar gedrag aan te passen.
- 4.19. Artikel 8.9.2 van de Rrlok geeft onder a. tot en met d. een aantal gevallen aan, die in ieder geval een kennelijke onredelijke opzegging opleveren. De in de aanhef van het artikel gebruikte woorden *onder andere* geven aan de deze voorbeelden niet limitatief zijn. Ook andere gevallen kunnen daarom een kennelijke onredelijke opzegging opleveren.
- 4.20. De kantonrechter is van oordeel dat het samenstel van feiten en omstandigheden, zoals die in de rechtsoverwegingen 4.1. tot en met 4.17. zijn opgesomd, in onderlinge samenhang bezien al een kennelijke onredelijke opzegging opleveren. Kort gezegd komt het erop neer dat:
- werknemer is geschorst zonder dat in het schorsingsbesluit is toegelicht wat hiervan de reden is; er is slechts genoemd dat de situatie op de ambassade onhoudbaar was;
 - bij de schorsing is aangegeven dat haar ontslag wordt overwogen en pas 12 weken later volgt het daadwerkelijke ontslag;
 - het verslag waarop het ontslag is gebaseerd voor een deel onleesbaar is gemaakt;
 - ook de tekst die betrekking heeft de door de onderzoekers geadviseerde sancties, is zwart gemaakt;
 - het verslag geen concrete voorbeelden bevat van de aantijgingen tegen werknemer;
 - er door de Staat geen hoor en wederhoor is toegepast: werknemer heeft voorafgaand aan haar schorsing en haar ontslag niet op het verslag kunnen reageren en de Staat heeft aan werknemer geen mogelijkheid geboden om op enige wijze kennis te nemen van concrete voorbeelden van de aantijgingen tegen haar en om hierop te reageren;
 - de gronden voor het ontslag onvoldoende zijn onderbouwd;
 - werknemer niet eerder is aangesproken op de gestelde onbehoorlijke communicatiestijl en daardoor geen mogelijkheid heeft gekregen om die te verbeteren.
- 4.21. De kantonrechter zal hierna ingaan op de stelling van werknemer dat zij is ontslagen vanwege haar klokkenluidersmelding en dus op een voorgewende of valse reden. Artikel 8.9.2 van de Rrlok geeft onder a. geeft aan dat dan sprake is van een kennelijke onredelijke opzegging.

-
- 4.22. Ter onderbouwing van haar stelling voert werknemer aan dat haar ongepaste communicatie eerder niet tot (disciplinaire) maatregelen heeft geleid en dat na haar klokkenluidersmelding de meest verstrekkende sanctie van ontslag is opgelegd. Daarnaast stelt zij dat het tijdspad een aanwijzing is en zij wijst er op dat de tweede missie ook betrekking heeft gehad op de CdP.
- 4.23. De Staat betwist dat het ontslag verband houdt met de integriteitsmelding van werknemer. De Staat verwijst daarbij naar het verslag van de tweede missie en ook naar het tijdsverloop dat volgens de Staat juist een contra-indicatie is. De Staat stelt dat werknemer bovendien niet is ontslagen door een rancuneuze CdP maar door een heel andere persoon die als Tijdelijk Zaakgelastigde was aangewezen.
- 4.24. De kantonrechter oordeelt als volgt.
- 4.25. Vast staat dat werknemer eind juli 2018 een samenvatting van haar melding heeft gemaild aan de Specialist Onderzoeken en dat eind 2018 een VCI-onderzoek heeft plaatsgevonden. De Staat heeft de stelling van werknemer dat sprake was van een reële klokkenluidersmelding niet weersproken, zodat de kantonrechter hiervan uit gaat. Ook staat vast dat de CdP is teruggeroepen van zijn post en vanaf 1 januari 2019 niet meer werkzaam is geweest op de ambassade. Kort nadat de CdP is teruggeroepen van zijn post heeft van 10 tot 13 maart 2019 de tweede missie plaatsgevonden. Vervolgens is werknemer op 27 maart 2019 geschorst en is tegelijk aangegeven dat haar ontslag wordt overwogen. Op 22 juli 2019 is zij ontslagen.
- 4.26. Uit het hiervoor geschetste tijdsverloop volgt dat tussen de melding van werknemer en haar ontslag een jaar heeft gezeten. Tussen het moment van het terugroepen van de CdP en de tweede missie die tot schorsing en het ontslag van werknemer heeft geleid zit echter een korte periode van nog geen drie maanden. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dan ook niet worden gesteld dat uit het tijdsverloop volgt dat er geen verband is tussen de klokkenluidersmelding en de schorsing en het ontslag van werknemer. Het korte tijdsverloop tussen terugroepen van de CdP en de schorsing van werknemer is eerder een aanknopingspunt om wel een verband aan te nemen.
- 4.27. De schorsing is bovendien gedaan zonder opgave van redenen. Er is slechts aangegeven dat de situatie op de ambassade onhoudbaar is zonder dat concreet is aangegeven waarom dat zo is. Na 18 juli 2019 wordt door de Staat aan het dossier bij de Commissie van Bezwaar DBZ het verslag van de tweede missie toegevoegd waarvan een deel zwart is gemaakt. Pas dan wordt werknemer bekend met de inhoud van het geschoonde verslag. Het onderzoeksverslag vermeldt op de laatste pagina aanbevelingen voor de sancties tegen werknemer en ook dit deel is geschoond.
- 4.28. Wat opvalt is dat in het verslag, althans het ongeschoonde gedeelte, niets is vermeld over de integriteitsmelding van werknemer die betrekking had op de CdP. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat de CdP in september 2019 op de hoogte is gesteld van de meldingen. De Staat heeft dit niet weersproken. Werknemer stelt dat de situatie slechter werd nadat de CdP op de hoogte was en dat dat de CdP toen niet meer met haar wilde samenwerken. Onder het kopje "Arbeidsconflict" is hierover in het ongeschoonde gedeelte niets vermeld. Nu werknemer stelt dat haar werkrelatie

met de CdP na de melding slechter werd, lag dit wel voor de hand. Ook is het vertrek van de CdP per 1 januari 2019 niet vermeld. Hierdoor zou in ieder geval het conflict tussen CdP en werknemer opgelost moeten zijn. Zij werken vanaf dat moment immers niet meer samen. Ook ligt het voor de hand dat de melding en het terugroepen van de CdP invloed heeft gehad op de relatie tussen werknemer en haar overige collega's. Ook hierover is echter niets vermeld, althans in ongeschoonde deel van het verslag niets te lezen.

- 4.29. Uit de hiervoor beschreven gang van zaken komen kort samengevat de volgende feiten en omstandigheden naar voren:
- de integriteitsmelding door werknemer betrof een reële klokkenluidersmelding;
 - tussen het VCI-onderzoek, het terugroepen van de CdP en het schorsen van werknemer zit een kort tijdsverloop van nog geen drie maanden;
 - in het schorsingsbesluit is slechts aangegeven dat de situatie op de ambassade onhoudbaar was; een toelichting ontbreekt;
 - bij de schorsing is aangegeven dat haar ontslag wordt overwogen en pas 12 weken later volgt het daadwerkelijke ontslag;
 - het verslag waarop het ontslag van werknemer is gebaseerd is pas na 18 juli 2019 aan werknemer verstrekt;
 - de tekst van het verslag is voor een deel zwart gemaakt en ook het deel waarin een advies wordt gegeven over de sancties tegen werknemer is zwart gemaakt;
 - 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 werknemer en CdP en tussen werknemer en haar lokale collega's.
- 4.30. De kantonrechter is van oordeel dat de hiervoor genoemde feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang bezien, voldoende aanknopingspunten bieden voor de stelling dat het ontslag van werknemer verband houdt met haar klokkenluidersmelding. Het was vervolgens aan de Staat was om voldoende feiten en omstandigheden aan te voeren waaruit volgt dat dit verband er niet is. De Staat heeft hieraan niet voldaan. Zoals hiervoor onder 4.26. is overwogen is het (korte) tijdsverloop eerder een indicatie dat er wel een verband is. Verder kan uit de inhoud van het geschoonde verslag van de tweede missie niet worden afgeleid dat er geen verband is. Ook heeft de Staat de door haar gestelde grond voor het ontslag niet, althans onvoldoende kunnen onderbouwen. De Staat heeft nog aangevoerd dat werknemer niet door de CdP is ontslagen maar door de Tijdelijk Zaakgelastigde. Het enkele gegeven dat de Tijdelijk Zaakgelastigde tot het ontslag is overgegaan brengt niet mee dat er geen verband is tussen de melding en het ontslag.
- 4.31. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat voldoende is komen vast te staan dat het ontslag van werknemer verband houdt met de door haar gedane klokkenluidersmelding, zodat tevens sprake is van een onredelijke opzegging op grond van artikel 8.9.2 onder a Rlok.
- 4.32. De vordering van werknemer onder a. zal worden toegewezen.

-
- 4.33. Omdat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging is de Staat op grond van artikel 8.9. lid 1 Rrlok verplicht om aan werknemer een billijke schadevergoeding toe te kennen.
- 4.34. Werknemer vordert een vergoeding van NGN 107.308.017 bruto (t.w. € 263.529,-). Werknemer is daarbij uitgegaan het misgelopen salaris over de resterende duur van haar arbeidscontract (51 maanden) zijnde NGN 89.441.411,70 bruto te vermeerderen met een bedrag voor het gemiddelde overwerk van NGN 17.866.605,60 over 51 maanden.
- 4.35. De Staat betwist de berekening van werknemer en stelt dat rekening moet worden gehouden met de inkomsten die werknemer kan verwerven en met het feit dat het gaat om een uitkering ineens. Ook wijst de Staat op het wettelijke regiem in het Nederlands arbeidsrecht waarbij een maximale transitievergoeding van € 81.000,- geldt.
- 4.36. Omdat uit artikel 7:615 BW voortvloeit dat bij de bepaling van de billijke schadevergoeding niet gekeken mag worden naar de huidige bepalingen over de beëindiging van arbeidsovereenkomst in titel 10 van Boek 7 van het BW is het de vraag waar aanknopingspunten te vinden zijn voor de bepaling van de hoogte van een billijke schadevergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn die te vinden in de regels rondom het kennelijke onredelijk ontslag, zoals die regels voor de invoering van de huidige arbeidswetgeving tot 1 juli 2015 luiden. Niet alleen vanwege de gebruikte omschrijving ('kennelijk onredelijk ontslag'), maar ook vanwege het feit dat in artikel 7:681 BW (oud) vergelijkbare voorbeelden als in het Rrlok genoemd werden van gevallen van kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter zal bij het bepalen van de billijke schadevergoeding dan ook uitgaan van de criteria die tot 1 juli 2015 voor gevallen van kennelijk onredelijk ontslag werden gehanteerd.
- 4.37. Het in gevallen van kennelijk onredelijk ontslag gehanteerde criterium voor het vaststellen van de schadevergoeding was het *gevolgencriterium*, dat wil zeggen dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer ten tijde van het ontslag als uitgangspunt genomen moesten worden. Dat criterium zal de kantonrechter in het voorliggende geval daarom ook gebruiken.
- 4.38. Bij de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding kunnen alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag in aanmerking worden genomen, zoals de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer, het functioneren van werknemer, de positie van werknemer op de arbeidsmarkt, de mogelijke inkomensachteruitgang en de mogelijk getroffen voorzieningen.
- 4.39. Op de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding zijn de algemene regels uit het BW ten aanzien van de begroting van schade van toepassing, maar ook de overige regels met betrekking tot schadevergoeding, zoals bijvoorbeeld artikel 6:106 BW. Dat betekent dat voor een vergoeding van smartengeld, waarop werknemer ook aanspraak maakt, geen ruimte is, mits er sprake zou zijn van een oogmerk (van de zijde van de Staat) om schade toe te brengen of in geval van lichamelijk letsel. Van beide is niet

gebleken. De vordering tot betaling van immateriële schadevergoeding zal dan ook worden afgewezen.

- 4.40. Relevante criteria voor de bepaling van de billijke schadevergoeding in het onderhavige geval zijn naar het oordeel van de kantonrechter:
- de werknemer is in dienst gekomen op 1 juni 2013;
 - de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 oktober 2019, zodat de duur van het dienstverband van werknemer ten tijde van het ontslag 6 jaar en 5 maanden was;
 - de arbeidsovereenkomst was aangegaan voor bepaalde duur en liep tot 31 december 2023, zijnde nog 51 maanden;
 - ten tijde van het ontslag bedroeg het salaris van werknemer NGN 1.503.217,- bruto per maand en vermeerderd met vakantiegeld en de dertiende maand NGN 1.753.753,17 bruto per maand;
 - de Staat heeft werknemer reeds een vergoeding betaald van een half maandsalaris per gewerkt jaar (drie maand salarissen);
 - werknemer ontvangt in Nigeria geen werkloosheidsuitkering;
 - werknemer had op het moment van de mondelinge behandeling nog geen baan gevonden;
 - de kansen voor werknemer om in dienst te komen bij een diplomatieke vertegenwoordiging van een ander land, dan wel een vergelijkbaar salaris in Nigeria of het Verenigd Koninkrijk (waar zij thans woont) te verwerven moeten als betrekkelijk laag worden gezien;
 - anderzijds moet werknemer gelet op haar leeftijd (52 jaar), opleiding en werkervaring wel binnen een redelijke termijn een naar Nigeriaanse maatstaven goede nieuwe baan kunnen vinden.
- 4.41. Het voorgaande bijeen genomen, een dienstverband van 6 jaar en 5 maanden, de resterende looptijd van het arbeidscontract van 51 maanden, het gegeven dat zij in juli 2020 nog geen nieuwe baan had gevonden en over de periode daarna wellicht niet het salaris zal kunnen verdienen dat zij bij de Staat ontving, zijn factoren die de kantonrechter bij het begroten van de hoogte van de billijke schadevergoeding zal meewegen. De kantonrechter zal uitgaan van een periode zonder inkomen van 12 maanden en voor de periode daarna uitgaan van een geschatte permanente inkomensachteruitgang van 30% ten opzichte van het laatstverdiende salaris over de resterende duur van het arbeidscontract. Dit komt neer op een bedrag van NGN 41.563.950,12 en hiervan dient de reeds ontvangen vergoeding van drie maandsalarissen te worden afgetrokken zodat de kantonrechter op een billijke schadevergoeding van NGN 36.302.690,61 komt.
- 4.42. De Staat zal als de in het ongelijk gesteld partij worden veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van werknemer. Anders dan werknemer vordert zal de kantonrechter bij de begroting van de door de Staat te vergoeden proceskosten het normale liquidatietarief hanteren. De kantonrechter begroot de proceskosten aldus op een bedrag van € 2.041,89 (= exploitkosten € 100,89, griffierecht € 499,- en salaris gemachtigde € 1.442,-).
- 4.43. De gevorderde rente zal als onweersproken worden toegewezen.

Beslissing

De kantonrechter:

- verklaart voor recht dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer met ingang van 1 oktober 2019 kennelijk onredelijk is;
- veroordeelt de Staat om tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan werknemer te voldoen een bedrag van NGN 36.302.690,61 te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 oktober 2019 tot de dag van algehele voldoening;
- veroordeelt de Staat in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van werknemer vastgesteld op € 2.041,89 , waarvan € 1.442.- als het aan de gemachtigde van werknemer toekomende salaris;
- verklaart dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- wijst af hetgeen meer of anders is gevorderd.

Dit vonnis is gewezen door kantonrechter mr. A.M.H. van der Poort-Schoenmakers en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 9 september 2020.

