

ECLI:NL:OGEAM:2022:50

Instantie	Gerecht in eerste aanleg van Sint Maarten
Datum uitspraak	12-07-2022
Datum publicatie	13-07-2022
Zaaknummer	SXM202200635
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Beschikking
Inhoudsindicatie	Door BZK naar Sint Maarten uitgezonden medewerker. Beëindiging plaatsing. Nederlands recht van toepassing. Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond. Wel transitievergoeding. Geen billijke vergoeding.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

GERECHT IN EERSTE AANLEG VAN SINT MAARTEN

Zaaknummer: SXM202200635

Beschikking d.d. 12 juli 2022

inzake

de publiekrechtelijke rechtspersoon

DE STAAT DER NEDERLANDEN,

zetelende in Den Haag,

verzoeker,

hierna: de werkgever,

gemachtigde: mr. J.J. ROGERS,

tegen

[de werknemer],

wonende in Sint Maarten,

verweerder,

hierna: de werknemer,

gemachtigde: mr. J. DEELSTRA.

1

1. Het procesverloop

1.1. Het Gerecht heeft kennisgenomen van de volgende processtukken:

- a. verzoekschrift met producties, ontvangen op 16 mei 2022,
- b. producties van de werknemer,
- c. producties van de werkgever,
- d. pleitnota namens de werknemer,
- e. pleitnota namens de werkgever.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 29 juni 2022 in aanwezigheid van partijen en gemachtigden. De vertegenwoordigers van de werkgever (de Nederlandse Vertegenwoordiger en zijn plaatsvervanger in Sint Maarten tevens vestigingshoofd) waren aanwezig via videoconferentie. De griffier heeft aantekening gehouden van wat er is gezegd. Op dezelfde zitting is het verzoek van de werknemer behandeld, strekkende tot doorbetaling van het loon en de toelagen (SXM202200657).

1.3. De uitspraak is bepaald op heden.

2 De feiten

2.1. Met ingang van 2 maart 2021, voor de bepaalde tijd tot 28 februari 2025, is tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. De overeenkomst voorziet in tussentijdse opzegging door ieder van partijen.

2.2. Het salaris bedraagt bruto EUR 5.825,02 per maand. De werknemer (geboren op ..maart 197..) heeft recht op toelagen wegens uitzending naar Sint Maarten op grond van het VUBZK; Voorzieningenstelsel Uitzendingen Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De werknemer vervult de functie van (Senior) Beleidsmedewerker op de Nederlandse Vertegenwoordiging in Sint Maarten. Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing verklaard.

2.3. Per e-mail van 22 oktober 2021 bericht de Nederlandse Vertegenwoordiger aan de werknemer onder andere het volgende: *"In het gesprek heb je te kennen gegeven dat je het verblijf op St. Maarten en daarmee de betrekking bij VNP¹ wenst te beëindigen en dat je met jouw gezin wilt terugkeren naar Nederland. De reden die je daarvoor hebt aangegeven is dat het gezin niet gelukkig is op Sint Maarten."* De Nederlandse Vertegenwoordiger stelt einde arbeidsovereenkomst per 1 december 2021 voor en snelle repatriëring naar Nederland.

2.3. Daarop reageert de werknemer met de e-mail van 24 oktober 2021. Daarin schrijft hij onder andere:

- *"Het is namelijk nooit de intentie geweest om direct weg te gaan, laat staan om mijn ontslag al in te dienen (wat ik ook niet heb gedaan)."*
- *"Zoals je zelf ook aangeeft is mijn grootste zorg mijn gezin, en het zorgen voor een soepele en fatsoenlijke transitie. Daarna kan ik Sint Maarten pas met een gerust hart verlaten, dat zul je – ook in het kader van goedwerkgeverschap – moeten begrijpen."*

- *"Ik nodig je daarom graag uit voor een open gesprek waarin wij in gezamenlijkheid op zoek gaan naar een passende oplossing."*

2.4. In de e-mail van 27 oktober 2021 schrijft de Nederlandse Vertegenwoordiger aan de werknemer dat is afgesproken:

1. terugkeer naar Nederland rond de Kerst,
2. datum uitdiensttreding 1 februari 2022,
3. opzegging huurovereenkomst van de woning van de werknemer waarbij de werkgever zo nodig één maand (extra) opzegtermijn vergoedt,
4. na terugkeer zoeken naar nieuw werk met het Ministerie van BZK in een ondersteunende rol.

2.5. In zijn e-mail van 27 oktober 2021 schrijft de werknemer in antwoord hierop onder andere het volgende aan de Nederlandse Vertegenwoordiger: *"Wij hebben afgesproken dat mijn gezin en ik tijd en ruimte krijgen om alle zaken fatsoenlijk voor te bereiden en zorgvuldig af te ronden. Daarin moet onderscheid gemaakt worden in 1) het fysieke vertrek naar Nederland en 2) het formele einde van mijn aanstelling.*

Over punt 1 zijn wij het beiden eens, namelijk een vertrek rond de Kerstperiode. De vertrekdatum waarop wij ons gaan richten is 17 december 2021. Het idee daarbij is dat ik verlof opneem en samen met mijn gezin naar Nederland vlieg. Na mijn verlof, ergens in januari, keer ik terug naar Sint Maarten en kom ik uit op punt 2)."

2.6. De werknemer stelt in deze e-mail verder voor dat hij al werkende vanuit Sint Maarten op zoek gaat naar nieuw werk in Nederland en daarbij assistentie van BZK krijgt.

2.7. De werkgever (medewerker BZK) schrijft op 28 oktober 2021 onder andere het volgende aan de werknemer:

- repatriëring naar Nederland vóór 1 januari 2022,
- opzegging huur van zijn woning in Sint Maarten per 1 januari 2022,
- akkoord met ontslag met wederzijds goedvinden per 1 februari 2022, *"alhoewel wij nog steeds van mening zijn dat het jullie keuze is om te vertrekken en je daarom zelf ontslag zou moeten nemen. Maar gezien de situatie waarin je dan terecht komt in Nederland komen wij je hierin tegemoet. Dat betekent dat wij een overeenkomst opstellen waarin wij jou ontslag verlenen en jij vervolgens recht hebt op een WW-uitkering. Voor alle duidelijkheid: de datum van 1 februari 2022 is niet onderhandelbaar",*
- *"De VUBZK wordt beëindigd op het moment dat je verhuist naar Nederland conform de regelgeving van het VUBZK",*
- de werknemer wordt aangemeld voor een traject WW-casemanagement met loopbaanbegeleiding van maximaal drie maanden,
- *"Naar aanleiding van je email van gisteren aan [A] ², [B] ³ en [C] ⁴ geef ik je hierbij aan dat de optie dat jij terugkeert naar Sint Maarten om je huidige functie weer op te pakken, voor ons niet aanvaardbaar is. Het is nu van belang van jouw gezin en van jou zelf om je te concentreren op terugkeer en het vinden van een nieuwe betrekking. Het is bovendien niet aannemelijk dat een langer verblijf van jou bij de VNP opweegt tegen onder de meer de investering die dat van onze kant zou vergen (denk aan tickets en de VUBZK) totdat je iets anders hebt gevonden."*

2.8. In zijn antwoord van dezelfde dag meldt de werknemer dat hij wordt overrompeld door de snelheid waarmee de werkgever het dienstverband wil beëindigen: *"De voorgestelde termijn van 1 februari 2022, en het enorme financiële risico dat wij daarmee lopen, zijn voor mij en mijn gezin absoluut niet acceptabel. Het is zeker een geruststelling om de mogelijkheid achter de hand te hebben mij te beroepen op de WW, maar dit is uiteraard verre van ideaal en nog verder van gewenst. Ik doe alles wat in mijn macht ligt om op de kortst mogelijke termijn een passende baan te vinden in Nederland, maar ik voorzie dat dit langer dan de nu gegeven termijn zou kunnen duren. Hierom stel ik dan ook voor dat jullie de termijn van 1 februari alsnog herzien en deze verlengen naar 1 juli 2022, een redelijke termijn van een half jaar na terugkeer in Nederland. Met dien verstande dat mijn contract bij BZK met onmiddellijke ingang kan worden stopgezet zodra ik bij een nieuwe werkgever aan de slag kan, iets wat alle partijen voor ogen hebben."*

- 2.9. In zijn e-mail van 8 november 2021 bericht de Nederlandse Vertegenwoordiger aan de werknemer dat, gelet op een gevoerd gesprek met hem, het geen zin heeft het gesprek over de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De laatste alinea: *"Voor wat betreft de inhoud van jouw werkzaamheden hebben wij besloten om jou voor een deel andere werkzaamheden op te dragen. Dit in het licht van jouw aankondiging dat jij van plan bent om in 2022 te vertrekken. Zoals aangegeven, zijn wij niet geheel tevreden over de kwaliteit van de door jou uitgevoerde taken en de snelheid waarmee je je hebt ingewerkt. Vanzelfsprekend zullen dit taken zijn die passen binnen het functieprofiel van Beleidsmedewerker schaal 12. (...) Op het moment dat jij een andere baan hebt gevonden, kun je zelf ontslag bij ons indienen."*
- 2.10. Per e-mail van 19 november 2021 bericht de plaatsvervangend Nederlandse Vertegenwoordiger onder andere aan de werknemer dat de taakverdeling van de beide beleidsmedewerkers op de Nederlandse Vertegenwoordiging wordt aangepast. Er staat verder in: *"2. Recently [de werknemer] has made it known both internally as well as to many of our stakeholders that at some point for personal reasons he intends to leave VNP and return to the Netherlands. While there is no set timeline for this, as an office we have to prepare for this eventuality. Therefore the division of tasks gives VNP the room to deal with this situation seamlessly whenever it may occur."*
- 2.11. Dezelfde dag reageert de werknemer onder andere als volgt: *"Zoals aangegeven in het gesprek van vandaag heb ik de nieuwe taakverdeling beter bekeken. Het feit dat dit inmiddels al is doorgestuurd naar de collega's in Nederland en op de eilanden geeft aan dat er kennelijk toch geen ruimte meer is tot verdere discussie zoals vandaag door jou, Chris, is gezegd. Ik kan dan ook niet instemmen met mijn nieuwe taken. Dit is namelijk niet de functie waarop ik heb gesolliciteerd en waarvoor ik huis en haard in Nederland heb verlaten."* De werknemer meldt *"omwille van mijn gezondheid en welzijn"* een pauze in te lassen en niet mee te gaan naar de heidagen op Aruba. Daarna heeft de werknemer zijn werkzaamheden nooit meer verricht.
- 2.12. Op 19 november 2021 heeft de werknemer zich ziek gemeld. Op 23 november 2021 bericht de bedrijfsarts in Nederland dat hij, na telefonisch contact met de werknemer, adviseert een time-out van 14 dagen in te lassen, en: *"Daarna is het belangrijk om in gesprek te gaan om oplossingen voor de huidige situatie te bespreken. Ik adviseer om hierbij een bemiddelaar in te schakelen."*
- 2.13. De advocaat in Nederland van de werknemer schrijft op 23 december 2021 dat er geen sprake van was dat de werknemer zelf had gezegd terug te willen naar Nederland; die woorden zijn hem in de mond gelegd door de Nederlandse Vertegenwoordiger en hij is toen onder druk gezet om zo snel mogelijk uit dienst te gaan. De herverdeling van werkzaamheden is een ander drukmiddel. De werknemer doet een beëindigingsvoorstel, met daarin de datum voor einde arbeidsovereenkomst 1 juli 2022.
- 2.14. Uit het mediationverslag van 1 februari 2022 blijkt dat op 27 januari 2022 de werknemer te kennen heeft gegeven open te staan voor het voeren van overleg over de wijze waarop, en de voorwaarden waaronder, de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden beëindigd.
- 2.15. Bij brief van 6 april 2022 van de werkgever (Directeur Koninkrijksrelaties/Landen van BZK) aan de werknemer wordt aan hem onder andere het volgende bericht:
- a. er is geen overeenstemming bereikt over een minnelijke beëindiging van het dienstverband,
 - b. gelet op de mislukte mediation (in totaal 14 sessies) is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding,
 - c. sinds oktober 2021 heeft de werknemer niet meer gewerkt maar wel salaris en buitenlandtoelagen ontvangen,
 - d. aan de kantonrechter zal worden verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, maar eerst zal er door de werkgever worden omgezien naar een passende functie in het kader van

- herplaatsing van de werknemer,
- e. daarvoor moet de werknemer terugkeren naar Nederland omdat herplaatsing binnen de Nederlandse Vertegenwoordiging in Sint Maarten niet mogelijk is (te klein),
 - f. de plaatsing in Sint Maarten wordt per 10 mei 2022 beëindigd en de buitenlandstoelagen worden per die datum stopgezet,
 - g. de werknemer wordt gevraagd deel te nemen aan een sessie om een zoekprofiel ten behoeve van de herplaatsing op te stellen.
- 2.16. Blijkens de brief van 10 april 2022 van zijn advocaat in Nederland gaat de werknemer hiermee niet akkoord. De werkgever wordt gesommeerd om de plaatsing niet te beëindigen. Doet hij dat wel dan, volgt er een kort geding. De werkgever geeft aan deze sommatie geen gehoor.
- 2.17. Op 17 mei 2022 heeft de werknemer zich ziek gemeld. Op 4 juni 2022 bevestigt de door de werknemer ingeschakelde psycholoog dat de werknemer niet in staat is te werken wegens een depressie. De bedrijfsarts in Nederland oordeelt op 10 juni 2022 dat hij "*nu niet belastbaar is met werkzaamheden*".

3 Het geschil

- 3.1. De werkgever verzoekt het Gerecht om, bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking, de volgende beslissingen te nemen:
- a. de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding,
 - b. ij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de periode tussen de ontvangst van het verzoekschrift door het Gerecht en de datum van de te wijzen beschikking waarin de ontbinding wordt uitgesproken,
 - c. te bepalen dat de werknemer recht heeft op een transitievergoeding van ten hoogste EUR 3.006,62 per 1 juli 2022,
 - d. e werknemer te veroordelen in de proceskosten.
- 3.2. De werknemer concludeert tot afwijzing van de verzoeken van de werknemer en tot veroordeling van de werkgever in de proceskosten tegen dubbel liquidatietarief omdat de werknemer ook in Nederland een advocaat heeft moeten inschakelen. Als het Gerecht de arbeidsovereenkomst zou ontbinden, dan moet aan de werknemer een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever worden betaald van EUR 390.777,61, oftewel de 29 resterende maanden van zijn dienstverband, inclusief de toelagen op grond van de VUBZK.
- 3.3. Op de argumenten van partijen wordt hierna, voor zover van belang voor de beoordeling, nader ingegaan.

4 De beoordeling

Bevoegdheid en rechtskeuze

- 4.1. Het Gerecht dient ambtshalve te beoordelen of sprake is van bevoegdheid om van dit interregionale geschil kennis te nemen. Bij gebrek aan een regeling bij rijkswet van de rechterlijke bevoegdheid in dergelijke zaken zoals voorzien in artikel 38 lid 3 Statuut voor het Koninkrijk, moet de rechter aansluiting zoeken bij de bevoegdheidsbepalingen die voor hem gelden op het terrein van het internationaal privaatrecht (zie HR 2 mei 2014, ECLI:NL:HR:2014:1063): de bepalingen van het in Sint Maarten geldende Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv). Artikel 429c Rv wijst in het eerste lid aan de rechter van de woonplaats van hetzij de verzoeker hetzij een belanghebbende; op grond van het zevende lid is in zaken betreffende een arbeidsovereenkomst

mede bevoegd de rechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk of laatstelijk is verricht. Vast staat dat de werknemer de overeengekomen werkzaamheden verrichtte in Sint Maarten, zodat het Gerecht ook hierom bevoegd is om over de zaak te oordelen. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het verzoek voldoende aanknopng heeft met de rechtssfeer in Sint Maarten (artikel 429ba Rv).

- 4.2. Partijen onderschrijven dat op hun arbeidsverhouding het recht van Nederland, en niet dat van Sint Maarten, van toepassing is. Het Gerecht ziet gelet op het rechtskeuzebeding in de arbeidsovereenkomst geen reden om hierover anders te denken en daarom zal Nederlands recht worden toegepast.

Ontbinding

- 4.3. Op de zitting is gebleken dat de werknemer en zijn gezin op 17 juni 2022 zijn terugverhuisd naar Nederland. Zijn echtgenote en kinderen zijn inmiddels uitgeschreven uit de registers van de burgerlijke stand in Sint Maarten. De werknemer zou dat zelf een dezer dagen doen. Tevens deelde hij mede dat hij, vanwege zijn verhuizing terug naar Nederland, tot zijn spijt geen mogelijkheid ziet om in Sint Maarten zijn werkzaamheden te verrichten.
- 4.4. Het Gerecht stelt allereerst vast dat geen sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. De ziekmelding van 17 mei 2022 is immers gedaan (daags) na ontvangst van het verzoekschrift door het Gerecht (artikel 7:671b lid 7 BW). Anders dan de werknemer bepleit, is geen sprake van reflexwerking van het opzegverbod op grond van de ziekmelding van de werknemer op 19 november 2021. De bedrijfsarts heeft toen namelijk een arbeidsconflict geconstateerd en niet arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft daarover niet het oordeel van de verzekeringsarts gevraagd en zich daarna evenmin nogmaals ziek gemeld, behoudens de ziekmelding van 17 mei 2022.
- 4.5. Verder oordeelt het Gerecht dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 2 onder g. BW. Van de werkgever kan in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit wordt als volgt gemotiveerd. Door de bedrijfsarts is een arbeidsconflict vastgesteld. Dat is veroorzaakt door de communicatie tussen partijen toen de werknemer, in elk geval, heeft medegedeeld dat de uitzending naar Sint Maarten zijn gezin en hem niet goed beviel. Daarna is er veelvuldig contact tussen partijen geweest, niet zozeer over de terugkeer naar Nederland, maar veeleer over de voorwaarden waaronder dat zou gebeuren. Over de voorwaarden is geen overeenstemming bereikt. Toen heeft de plaatsvervangend Nederlandse Vertegenwoordiger, rekening houdende met het aangekondigde vertrek naar Nederland van de werknemer, intern een herschikking van werkzaamheden geïntroduceerd zodat de Nederlandse Vertegenwoordiging beter zou zijn toegerust op dat vertrek, wanneer het ook zou plaatsvinden. Vooral op grond daarvan, zo blijkt uit de e-mails van de werknemer, ervaart hij een arbeidsconflict omdat hij voor dit werkpakket niet, zoals hij zegt, "huis en haard" heeft verlaten. Het Gerecht kan dit echter niet goed plaatsen: de werknemer heeft zich voor 4 jaar gecommitteerd in Sint Maarten te werken en deelt na circa een half jaar na aanvang mede dat het helaas niet bevalt en dat zijn gezin en hij op enig moment terug naar Nederland wensen te gaan. Dat kan op zich gebeuren en is invoelbaar. Van de werknemer had toen echter wel mogen worden verwacht dat hij, in afwachting van dat vertrek, akkoord was gegaan met het aangepaste werkpakket dat, zoals de werkgever aanvoert, inderdaad binnen zijn instructierecht valt. In plaats daarvan volgt er een ziekmelding, die door de bedrijfsarts als arbeidsconflict en dus niet als arbeidsongeschiktheid wordt gezien, en heeft de werknemer geen dag meer gewerkt maar wél het volledige salaris en de ruimhartige toelagen op grond van de VUBZK ontvangen. Verder is van belang dat een mediationtraject met maar liefst 14 sessies niet tot overeenstemming over de voorwaarden tot vertrek heeft geleid.
- 4.6. Ook terug in Nederland is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De VNP maakt immers deel uit van het Ministerie van BZK en moeilijk voorstelbaar is dat de werknemer, gelet op het in de

vorige alinea overwogene, op dat departement met een schone lei zou kunnen beginnen. Daarbij neemt het Gerecht nog het volgende in overweging. Door de werknemer zijn door hem gemaakte transcripties in het geding gebracht van gesprekken die de Nederlandse en de plaatsvervangend Nederlandse Vertegenwoordiger op 20 oktober 2021 en 1 november 2021 met hem hebben gevoerd; bij het tweede gesprek was ook een medewerker van BZK aanwezig. Deze gesprekken zijn door de werknemer opgenomen zonder dit van tevoren te melden aan de gespreksdeelnemers met het kennelijk doel om deze later als bewijs te gebruiken. Pas twee dagen voor de zitting werden deze opnames geproduceerd terwijl in de uitgebreide mailcontacten voordien door de werknemer hieraan niet wordt gerefereerd. Daargelaten dat de werkgever niet in staat is gesteld om het waarheidsgehalte van deze transcripties te controleren (de originele opnames zijn niet in het geding gebracht), oordeelt het Gerecht dat deze gang van zaken strijdig is met goed werknemerschap en aldus bijdraagt aan het oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Overwogen wordt namelijk dat deze opnames dateren van kort na het moment dat de werknemer te kennen heeft gegeven dat de uitzending zijn gezin en hem tegenviel. Dat viel samen met feedback op zijn functioneren door de Nederlandse Vertegenwoordiger en diens plaatsvervanger dat de werknemer een moeizame start in Sint Maarten had gekend. Het een zal met het ander te maken hebben, zo overweegt het Gerecht. Het Gerecht ziet niet in waarom het voor de werknemer noodzakelijk was om in deze vroege fase van overleg heimelijk geluidsopnames te maken. Partijen waren immers in alle openheid aan het spreken over de mogelijkheden van een vertrek naar Nederland en de voorwaarden daarvoor. Dit wantrouwen van de werknemer staat aan een doorstart van zijn werkzaamheden binnen BZK in de weg. Dit oordeel wordt nog eens bevestigd doordat de werknemer op 21 december 2021 een gesprek met de in Nederland kantoorhoudende Directeur Koninkrijksrelaties/Landen van BZK op eenzelfde wijze heeft opgenomen en daaruit ter zitting heeft geciteerd.

- 4.7. Uitgaande daarvan oordeelt het Gerecht dat herplaatsing in een andere passende functie niet in de rede ligt in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW. Daarvoor is er tussen werkgever en werknemer te veel gebeurd. Overigens wordt overwogen dat de werkgever zich wel degelijk heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen, zoals blijkt uit de e-mails van 27 oktober 2021 en 28 oktober 2021 en de brief van 6 april 2022 waarna een herplaatsingstraject is gestart. Anders dan de werknemer stelt, staat een goedgekeurd vakantieverlof van 30 april 2015 tot 15 mei 2022 en "een remigratietraject" van 6 april 2022 tot 17 mei 2022 daaraan niet in de weg. Ook gedurende deze periodes kunnen er immers contacten worden gelegd en gesprekken, al dan niet per videoconferentie, worden gevoerd met toekomstige werkgevers. Daarbij neemt het Gerecht in aanmerking dat in Nederland er momenteel een zeer grote vraag naar werknemers is.
- 4.8. Het Gerecht zal de arbeidsovereenkomst dus ontbinden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald met ingang van 1 september 2022. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, rekening houdende met de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat alleen kan worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand. Gelet op wat hiervoor is overwogen ziet het Gerecht geen aanleiding om enige billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b lid 9 onder c BW ten gunste van de werknemer op te leggen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in de zin van deze bepaling.
- 4.9. De werknemer heeft, zoals de werkgever erkent, recht op een transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW. Deze wordt op de voet van het tweede lid van dat artikel uitsluitend berekend over het salaris, dus zonder rekening te houden met de toelagen op grond van de VUBZK. Artikel 2 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding bepaalt immers dat voor de berekening van de transitievergoeding onder "loon" wordt verstaan het bruto uurloon, voorts vermeerderd met onder meer vakantiebijslag (artikel 3) en overwerkvergoedingen (Regeling looncomponenten en arbeidsduur). De betreffende toelagen vallen dus buiten het relevante loonbegrip en zijn in essentie onbelaste toelagen om verblijf in Sint Maarten voor de werknemer en zijn gezin te financieren.

4.10. Het Gerecht ziet aanleiding te bepalen dat partijen de proceskosten voor eigen rekening moeten houden.

5 De beslissing

Het Gerecht:

ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2022,

veroordeelt de werkgever om aan de werknemer de transitievergoeding van EUR 3.389,29 te voldoen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 oktober 2022 tot aan de dag van algehele voldoening,

bepaalt dat partijen de proceskosten voor eigen rekening moeten houden,

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gewezen door mr. A.J.J. van Rijen, rechter, en op 12 juli 2022 uitgesproken ter openbare terechtzitting in aanwezigheid van de griffier.

¹ De Nederlandse Vertegenwoordiging in Sint Maarten.

² De Nederlandse Vertegenwoordiger.

³ De plaatsvervangend Vertegenwoordiger in Sint Maarten.

⁴ Medewerker van BZK in Nederland.
