

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn klokkenluiders aan wie bescherming toekomt. Causaal verband tussen melding van vermoedelijke misstand en boventalligverklaring/ontslagverzoek. Werkgever is gehouden de schade van werknemers te vergoeden, voor zover die schade het gevolg is van benadelingshandelingen.

Feiten

Werknemer A, thans 61 jaar, is op 1 september 2006 bij (de rechtsvoorgangster van) Vattenfall in dienst getreden. Werknemer B, thans 41 jaar, is op 6 december 2010 bij (de rechtsvoorgangster van) Vattenfall in dienst getreden. Werknemers A en B zijn respectievelijk vanaf 1 november 2012 en 1 januari 2013 aangesteld als projectmanager en planning- en controlmedewerker op het PanHam-project binnen de business area Heat in Duitsland, een project voor de ontwikkeling en realisatie van een (gasgestookte) energiecentrale (warmtecentrale) ter vervanging van een kolencentrale. Werknemers ervoeren tegenwerking bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Werknemers hebben diverse klachten ingediend, waaronder bij de ombudsman van Vattenfall, over het overtreden van de gedragscode van het moederbedrijf door de directeur en het managementteam van de businessunit van Vattenfall Hamburg. Vervolgens vernamen werknemers op 29 maart 2016 van Vattenfall dat zij boventallig waren waarna zij zich bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het Huis) hebben gemeld met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop zij door Vattenfall bejegend zijn na hun melding van een vermoeden van een misstand. Op 18 februari 2020 heeft het Huis een rapport uitgebracht, waarin is geconcludeerd dat werknemers hun melding intern op correcte wijze hebben gedaan, dat werknemers zijn benadeeld door Vattenfall en dat deze benadeling het gevolg is geweest van de door hen gedane melding.

Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat zij recht hebben op hun vaste salaris zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt alsmede schadevergoeding wegens gederfde inkomsten. Werknemers gronden hun vorderingen hoofdzakelijk op het benadelingsverbod. In een tussenvonnis van 29 juni 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemers klokkenluiders zijn aan wie bescherming toekomt. Drie door het Huis geconstateerde benadelingshandelingen heeft de kantonrechter tot de hare gemaakt. Voorts heeft zij geoordeeld dat Vattenfall door de benadelingshandelingen niet aan haar verplichtingen als goed werkgever heeft voldaan en onrechtmatig jegens werknemers heeft gehandeld, op grond waarvan Vattenfall gehouden is de schade van werknemers te vergoeden, voor zover die schade het gevolg is van de genoemde benadelingshandelingen (causaal verband). Over de

hoogte van de ontstane schade voor werknemers heeft de kantonrechter geoordeeld dat deze bestaat uit het verschil tussen de feitelijke situatie waarin werknemers zich sinds de melding bevinden en de toestand waarin zij (vermoedelijk) zouden hebben verkeerd als de schadeveroorzakende gebeurtenissen uitgebleven zouden zijn. Om zich hierover te laten adviseren heeft de kantonrechter een deskundige benoemd en hem een aantal vragen ter beantwoording voorgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de schattingen/berekeningen van de deskundige komt de kantonrechter tot het volgende oordeel. De kantonrechter (1) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer A vanaf 2016 tot 1 juni 2024 te betalen het verschil tussen het uitgekeerde loon en het loon zoals vastgesteld door de deskundige, (2) verklaart voor recht dat werknemer A vanaf 1 juni 2024 recht heeft op een salaris van € 12.085,18 bruto per maand, welk salaris telkens verhoogd dient te worden met het in de toepasselijke cao vastgestelde percentage, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, (3) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer B te betalen over de jaren 2017 tot en met 2024 het verschil tussen het uitgekeerde loon en het loon zoals vastgesteld door de deskundige, (4) verklaart voor recht dat werknemer B vanaf 1 januari 2024 recht heeft op een jaarsalaris van € 81.000 bruto, inclusief vakantiegeld, welk salaris telkens verhoogd dient te worden met het in de toepasselijke cao vastgestelde percentage, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, (5) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer A te betalen een bedrag van € 303.762,61 bruto aan achterstallige prestatiebonus en verklaart voor recht dat werknemer A vanaf 2024 recht heeft op een prestatiebonus overeenkomstig de methode van berekening van de deskundige, (6) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer B te betalen een bedrag van € 37.900 aan werkelijk gemaakte scholingskosten en (7) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer A te betalen een bedrag van € 118.601,18 aan gemaakte juridische kosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1538

Zaaknummer: 10164909 \ CV EXPL 22-13889

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: B.J. den Ridder, A. Keizer en R. Hogenbirk

Wetsartikelen: 7:611 BW