

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1970, was sinds 24 februari 2003 in dienst bij de Staat der Nederlanden, laatstelijk als Relatiebeheerder IT. In 2017 werd zijn dienstverband beëindigd wegens disfunctioneren, maar na bezwaar en hoger beroep tegen het ontslagbesluit bleek dit mogelijk gerelateerd aan autisme. De CRvB verplichtte de Staat een nieuw ontslagbesluit te nemen. In 2021 werd werknemer aangemeld bij WPEX, wat leidde tot de conclusie dat zijn disfunctioneren een medische oorzaak had. In maart 2022 werd zijn dienstverband hersteld, en hij werd voor herplaatsing bij RVO geplaatst. In oktober 2022 werd werknemer gewaarschuwd voor het niet meewerken aan re-integratie, en een loonstop werd aangekondigd. Werknemer betwistte dit en verwees naar de verplichtingen van de Staat als opdrachtgever van Greveling. Later volgden gesprekken met het Regionaal Autismecentrum en een begeleidingstraject via Transferium, dat eindigde zonder resultaat. In 2024 meldde werknemer onrechtmatigheden in het traject en de schending van privacy. De Staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De Staat stelt dat werknemer sinds 2021 tegenwerkt bij herplaatsing en deskundigen belemmert in hun werkzaamheden. Werknemer verzet zich tegen het verzoek en stelt dat de ontbinding verband houdt met zijn klokkenluidersmelding. Hij verzoekt bij ontbinding om een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.566.420.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen bescherming op grond van de Wet bescherming Klokkenluiders kan inroepen, omdat er geen causaal verband bestaat tussen zijn melding bij de Centrale Integriteitscoördinator en het ontslagverzoek. De melding betreft namelijk een ander ministerie en de route naar het ontslag was al ingeslagen voordat de Staat op de hoogte was van de melding. De redenen voor het ontslag liggen in het functioneren van werknemer tijdens het re-integratietraject en niet in de melding zelf. De kantonrechter onderzoekt vervolgens of er een redelijke grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het oordeel is dat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van onenigheid over de uitvoering van het re-integratietraject. Werknemer heeft zijn handelen als gevolg van zijn medische beperking strikt gehandhaafd, terwijl de Staat soms de praktische weg zocht. Dit leidde tot miscommunicatie en een verstoring die niet meer te herstellen is. Bovendien is de herplaatsing van werknemer door langdurige miscommunicatie en

ineffectieve trajecten zoals RAC en Transferium niet gerealiseerd, wat de conclusie versterkt dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2025, met toekenning van de transitievergoeding van € 58.051,98, aangezien de Staat geen verweer voerde tegen dit verzoek. De wettelijke rente over de transitievergoeding wordt vanaf 1 april 2025 toegewezen. Er wordt echter geen billijke vergoeding toegekend, omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de Staat. De kantonrechter stelt verder dat beide partijen hun eigen proceskosten moeten dragen, gezien de aard van de zaak en het feit dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van een van de partijen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:759

Zaaknummer: 11374801

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: P.R.D. Mataw en D.E. de Hoop

Wetsartikelen: 7:671b BW