

RECHTSPRAAK

Privéconflict tussen werknemer en de fiscus. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de Belastingdienst als werkgever. Ook geen sprake van een psychische beroepsziekte op grond van de cao Rijk.*Feiten*

Werknemer is van 1 september 1980 tot en met 31 december 2024 in dienst geweest bij de Staat der Nederlanden, meer in het bijzonder de Belastingdienst (hierna: de Belastingdienst). Op de arbeidsovereenkomst was de cao Rijk van toepassing. Op 29 november 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Er speelde op dat moment een privéconflict tussen de vrouw van werknemer en de fiscus, wat uiteindelijk ook heeft geleid tot een arbeidsconflict. De bedrijfsarts rapporteert dat de juridische processen waarin werknemer door dit privéconflict verwickeld is (tot cassatie aan toe) zodanige impact op het persoonlijk en structureel functioneren van werknemer hebben dat enige vorm van structurele arbeid niet op te brengen is (naar eigen zeggen van werknemer). In een brief van 2 december 2022 maakt werknemer aanspraak op 100% loondoorbetaling in het tweede ziektejaar op basis van artikel 8.2 van de cao Rijk omdat hij een beroepsziekte heeft in psychiatrische zin. Zowel de bedrijfsarts als het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) oordeelt dat er geen sprake is van een beroepsziekte bij werknemer. Uit coudance en onder voorwaarden is in juli 2023 besloten dat alsnog 100% van het loon van werknemer wordt doorbetaald in het tweede ziektejaar. Op 9 augustus 2023 oordeelt de bedrijfsarts – in tegenstelling tot de eerdere oordelen – dat er wel sprake is van een beroepsziekte als gevolg van psychische overbelasting. De Belastingdienst heeft werknemer vervolgens gevraagd mee te werken aan aanvullend onderzoek, omdat zij de verstrekte onderbouwing van de psychische beroepsziekte te kort vond schieten. Omdat werknemer hieraan weigerde medewerking te verlenen, ontving hij vanaf 29 november 2023 geen aanvulling tot 100% meer. Op 18 september 2024 heeft de Belastingdienst de arbeidsovereenkomst van werknemer met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 januari 2025 wegens duurzame en langdurige arbeidsongeschiktheid. In eerste aanleg maakte werknemer aanspraak op onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 omdat de opzeggingsgrond volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de Belastingdienst. Ook verzocht werknemer op basis van de toepasselijke cao Rijk om een aanvulling tot 100% van zijn loon of latere WIA-uitkering tot maximaal zijn AOW-leeftijd, omdat hij lijdt aan een beroepsziekte. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werknemer afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat de afgewezen verzoeken alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding?

De opzegging is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten door de Belastingdienst. Werknemer voert voor zijn stelling dat de Belastingdienst ernstig verwijtbaar heeft gehandeld aan dat zij (1) ten onrechte geen integriteitsonderzoek heeft laten uitvoeren en (2) zij haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft geschonden. Beide argumenten gaan volgens het hof niet op. Volgens werknemer had de Belastingdienst als zijn werkgever onderzoek moeten instellen naar zijn integriteit waardoor, zoals hij in april 2021 aan zijn toenmalige teamleider schreef, de fiscus zijn standpunt bij de belastingrechter wellicht had herzien. De Belastingdienst heeft als werkgever echter geen rol in de fiscale zaken van werknemer en er bestaat een strikte scheiding (en geheimhouding) tussen deze twee entiteiten. Het hof stelt voorop dat het initiatief tot het opheffen van de fiscale geheimhouding in geval van een vermoeden van een ernstige integriteitsschending bij de fiscus ligt, en niet bij de Belastingdienst als werkgever. In dit geval heeft de betrokken inspecteur kennelijk geoordeeld dat er geen sprake is van een vermoeden van een ernstige integriteitsschending, gelet op het uitblijven van een melding aan de Belastingdienst als werkgever. Niet valt dan ook in te zien op welke grond de Belastingdienst als werkgever van werknemer desalniettemin zelfstandig een integriteitsonderzoek op had moeten starten. Zeker niet nu werknemer aan zijn werkgever maar zeer beperkte informatie over de kwestie gaf. Het hof constateert dat werknemer en de Belastingdienst als zijn werkgever een verschillende perceptie hadden van de ernst van het meningsverschil tussen de Inspecteur en werknemer met betrekking tot de privéaangifte van de partner van werknemer. De Belastingdienst heeft het meningsverschil in de gegeven omstandigheden echter als een privékwestie van werknemer kunnen en moeten beschouwen. Uit niets blijkt dat werknemer reden had om te betwijfelen of zijn werkgever hem integer vond. Hij heeft die vraag ook niet voorgelegd aan zijn leidinggevende. Het nalaten van een integriteitsonderzoek door de werkgever is dus niet verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar. Om diezelfde reden is er ook geen reden voor een publieke rehabilitatie, zoals werknemer ook heeft gevorderd. Voor de stelling dat de Belastingdienst haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden heeft werknemer gewezen op een tussenuitspraak in de procedure tegen het UWV waarin staat dat er mogelijk re-integratiekansen zijn gemist. De kantonrechter heeft volgens het hof terecht vooropgesteld dat het toetsingskader voor het UWV voor de vraag of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen voor re-integratie een andere is dan het beoordelingskader in de Wvz bij de vraag of de werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig verwijtbaar heeft veronachtzaamd, waarbij de lat hoger ligt. Het hof constateert dat de werkgever sinds mei 2023 geen inspanningen heeft verricht voor re-integratie in het tweede spoor en dat was overeenkomstig de wens van werknemer. Hij heeft ook geen deskundigenoordeel gevraagd over de vraag of zijn werkgever wel voldoende aan re-integratie had gedaan. Het is het hof niet duidelijk geworden welk terecht verwijt aan het adres van de werkgever belemmerend zou geweest voor het herstel van werknemer en kwalificeert als ernstig verwijt. Daarmee is niet gebleken dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de

werkgever. Voor een billijke vergoeding is dus geen aanleiding.

Aanvullende uitkering?

Daarnaast oordeelt het hof dat er ook geen recht bestaat op een aanvullende uitkering krachtens de cao. Volgens de kantonrechter is de definitie van beroepsziekte voor psychische beroepsziekten nader uitgewerkt in vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep. Op grond van bedoelde vaste rechtspraak moet sprake zijn van factoren die objectief gezien een buitensporig karakter dragen in verhouding tot het werk of de werkomstandigheden (het buitensporigheidsvereiste). Met een meer dan gemiddelde, individuele gevoeligheid van de betrokken ambtenaar voor bepaalde werkomstandigheden wordt geen rekening gehouden. Pas nadat is vastgesteld dat aan het buitensporigheidsvereiste is voldaan, komt de vraag aan de orde of tussen die werkomstandigheden en de ontstane psychische arbeidsongeschiktheid een oorzakelijk verband aanwezig is. Het (nieuwe) verwijt van werknemer dat hij geen nazorg heeft gekregen nadat hij gelijk kreeg in het fiscale geschil is zonder nadere toelichting, die is uitgebleven, objectief gezien onvoldoende ter onderbouwing van de vereiste buitensporigheid. De conclusie is dat werknemer geen recht heeft op de cao-aanvulling.

Klokkenluider?

Tot slot stelt werknemer dat dat hij klokkenluider in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) is, omdat hij bij de Nationale ombudsman melding heeft gemaakt van een fout in de aangiftesoftware, waardoor een bepaalde groep belastingplichtigen is benadeeld. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van een melding van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de Wbk en al helemaal niet van een benadeling als gevolg daarvan. De werkgever heeft voldaan aan de wettelijke objectieve voorwaarden voor opzegging op de b-grond en die voorwaarden hebben geen relatie met de gestelde klokkenluidersmelding. Zoals overwogen, staat vast dat het niet in de macht van de Belastingdienst als werkgever lag om het geschil tussen werknemer en de fiscus op te lossen, terwijl dit volgens de bedrijfsarts een voorwaarde was om in de re-integratie verder te komen. Dat werkgever niet heeft ingezet op re-integratie in spoor 2 was overeenkomstig de wens van werknemer zelf; ook de bedrijfsarts heeft de Belastingdienst hier niet toe aangespoord. Daarmee heeft de Belastingdienst aangetoond dat het nadeel dat werknemer in zijn visie heeft geleden, geen relatie heeft met de gestelde klokkenluidersmelding.

De conclusie is dat het hoger beroep niet slaagt en het hof de beschikking van de kantonrechter bekrachtigt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1901

Zaaknummer: 200.358.364

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.W.J.M. Kemperink en W.J.A.M. van Brussel

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en mr. G.B. Honders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:682 lid 1 sub c BW, 1 Wbk en 2c Wbk