

RECHTSPRAAK

Werknemer voert al jarenlang continu een strijd tegen werkgever en is niet aan te spreken op zijn houding daarin. Ontbinding op de g-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2009 in dienst van de Arbeidsinspectie. In functioneringsverslagen t/m 2019 wordt aandacht gevraagd voor de wijze waarop werknemer communiceert. In het functioneringsverslag van 2020 staat dat er meerdere incidenten waren. De conclusie is dat werknemer zijn houding en gedrag moet aanpassen. Op 26 oktober 2020 heeft werknemer laten weten dat hij niet aanwezig wil zijn in een overleg over een zaak waaraan hij werkt, als daarbij ook de directeur Opsporing aanwezig is. De teamleider heeft werknemer op 28 oktober 2020 gevraagd deel te nemen aan een overleg van 29 oktober 2020 met de Inspecteur-Generaal (hoofd Arbeidsinspectie, IG), maar heeft daarbij niet laten weten dat ook de onderzoekscoördinatoren, het afdelingshoofd en de directeur Opsporing aanwezig zullen zijn. Werknemer heeft – in niet mis te verstane bewoordingen – aangegeven daar niet van gediend te zijn. Ook heeft werknemer in de e-mail van 29 oktober 2020 geschreven dat hij tegen zijn leidinggevende een bestuursrechtelijke procedure is gestart, dat afhankelijk van de uitkomst aangifte zal worden gedaan, en dat hij niet meer aanwezig zal zijn bij overleggen over de zaak en vragen van collega's daarover niet zal beantwoorden. De IG heeft op 29 oktober 2020 telefonisch contact opgenomen met werknemer. Besloten is de e-mail van 29 oktober 2020 op te vatten als een integriteitsmelding. De teamleider heeft op 3 november 2020 een informatierapport opgesteld van zijn bevindingen en die van de onderzoekscoördinatoren over de houding en het gedrag van werknemer. De conclusie van de rapportage is dat door het handelen van werknemer binnen het team een onwerkbaar situatie is ontstaan, omdat werknemer weigert zich te laten aansturen en meerdere collega's hebben gezegd zich vanwege het gedrag van werknemer niet veilig te voelen. Het rapport van de beveiligingsautoriteit van het ministerie naar aanleiding van de integriteitsmelding van werknemer concludeert dat er geen integriteitsschending is vastgesteld en een aanleiding voor verder onderzoek ontbreekt. De IG heeft naar aanleiding van de rapportage besloten tot het instellen van een onderzoek door de beveiligingsautoriteit wegens het vermoeden van integriteitsschending door werknemer. Werknemer heeft zich ziek gemeld per 29 december 2020. De conclusie van het onderzoek van de beveiligingsautoriteit naar werknemer is dat de genoemde gedragingen van werknemer in alle beschreven gevallen mogelijke integriteitsschendingen betreffen, maar dat daarvoor een aanvullend (feiten)onderzoek nodig is. Dat advies is door de IG opgevolgd. Ook is werknemer op 29 september 2021 in een brief aangesproken op zijn ontoelaatbare houding en gedrag tegenover een officier van justitie op 26 augustus 2021. Werknemer is vanaf 1 oktober 2021 gedeeltelijk en per 1 januari 2022 weer volledig arbeidsgeschikt. De

beveiligingsautoriteit heeft ondertussen diverse keren tevergeefs geprobeerd in contact te komen met werknemer voor een gesprek. Ondanks herhaaldelijk verzoek is er ook geen plan van aanpak overgelegd. Op 13 juni 2022 heeft werknemer een dienstopdracht gekregen om verantwoording af te leggen over het niet opleveren van het plan van aanpak. Werknemer heeft vervolgens aan het afdelingshoofd laten weten dat hij zijn kennisdocumenten niet zal verstrekken vanwege zijn intellectuele-eigendomsrecht daarop. De IG heeft werknemer daarna nogmaals opgedragen het plan van aanpak over te leggen. Werknemer heeft zich op 4 augustus 2022 opnieuw ziek gemeld. Hij wordt door de bedrijfsarts op 13 maart 2023 medisch in staat geacht voor een gesprek met de Arbeidsinspectie en voor het hervatten van passende werkzaamheden. De bedrijfsarts heeft op 15 januari 2024 voor het vaststellen van de belastbaarheid van werknemer een expertiseonderzoek geadviseerd. Werknemer heeft geweigerd mee te werken aan een deel van het belastbaarheidsonderzoek. De bedrijfsarts heeft vervolgens op 22 april 2024 een arbeidsdeskundig onderzoek geadviseerd. Tijdens een gesprek op 24 april 2024 heeft werknemer gezegd dat de organisatie nog heel wat boven het hoofd hangt, dat er dingen zijn gebeurd die niet door de beugel kunnen en dat hij daar werk van gaat maken. De conclusie van het arbeidsdeskundig onderzoek is dat werknemer niet in staat wordt geacht zijn eigen functie te vervullen. Werknemer wordt wel in staat geacht ander passend werk te verrichten. In een besluit van 7 augustus 2024 heeft het UWV aan werknemer een IVA-uitkering toegekend per 1 augustus 2024. De Arbeidsinspectie heeft op 20 augustus 2024 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Werknemer heeft zowel tegen het besluit als de ontslagaanvraag bezwaar gemaakt. In een brief van 28 augustus 2024 heeft de IG vermeld dat er sprake is van een (herhaald) gedragspatroon, te weten het te pas en te onpas dreigen of intimideren, zonder te verhelderen waar het over gaat en met argumentatie die geen hout snijdt. De IG heeft werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken over de inhoud van de brief van 28 augustus 2024 en de IG heeft vermeld voornemens te zijn om over te gaan tot een overplaatsing van werknemer naar een andere functie. Werknemer heeft niet gereageerd op de brief van de IG. Hij is uitgenodigd voor een gesprek op 12 februari 2025 met het afdelingshoofd en een HRM-adviseur, maar is zonder afzegging niet verschenen. Ook heeft werknemer niet gereageerd op drie terugbelverzoeken van het afdelingshoofd. Het UWV heeft op 7 april 2025 meegedeeld dat het voornemen bestaat om naar aanleiding van het bezwaar van werknemer tegen het besluit van 7 augustus 2024 de toegekende IVA-uitkering om te zetten naar een WGA-uitkering op basis van 51,50% arbeidsongeschiktheid. Tijdens een gesprek op 20 juni 2025 heeft werknemer aangegeven dat hij volledig wil terugkeren in zijn eigen functie van senior rechercheur. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft op 3 november 2025 een rapportage uitgebracht en geconcludeerd dat werknemer niet geschikt is voor het eigen werk als senior rechercheur. Het UWV heeft werknemer op 6 november 2025 daarover geïnformeerd. Ook hiertegen heeft werknemer bezwaar gemaakt. In een brief van 22 december 2025 heeft de Arbeidsinspectie aan werknemer bericht dat zij geen vertrouwen meer heeft in een voortzetting van het dienstverband en dat zij daarom een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zal indienen. In een beslissing van 20 januari 2026 heeft het UWV het bezwaar van werknemer tegen het besluit van 7 augustus 2024 gegrond

verklaard en geoordeeld dat werknemer vanaf 1 augustus 2024 recht heeft op een WGA-uitkering. Het UWV heeft in een beslissing van 1 april 2026 de Arbeidsinspectie toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, omdat de verklaring van de bedrijfsarts ontbreekt. De Arbeidsinspectie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subdiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het door de Arbeidsinspectie gestelde verwijtbaar handelen geen reden is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar dat de verstoorde arbeidsverhouding wel een redelijke grond oplevert voor die ontbinding.

Verwijtbaar handelen

Het gestelde verwijtbaar handelen van werknemer kan, voor zover dat verband houdt met het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, alleen al om formele redenen geen grond voor ontbinding opleveren. De Arbeidsinspectie heeft namelijk geen deskundigenverklaring van het UWV overgelegd. Ook is de loonbetaling niet gestaakt en is onvoldoende gebleken dat werknemer ten aanzien van de gestelde schendingen van de re-integratieverplichtingen steeds schriftelijk is gemaand tot nakoming daarvan. Verder heeft de Arbeidsinspectie haar verzoek tot ontbinding deels gegrond op verwijtbaar handelen dat zich al geruime tijd geleden heeft voorgedaan. Daar waar het verwijtbaar gedrag van werknemer zich al geruime tijd geleden heeft voorgedaan, zonder dat dit destijds aanleiding is geweest voor de Arbeidsinspectie om te streven naar beëindiging van het dienstverband, is geen sprake (meer) van handelen of nalaten dat nu nog ontbinding kan rechtvaardigen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Uit de weergegeven feiten blijkt voldoende dat werknemer geen gezag wil aanvaarden van de directeur Opsporing en de IG, maar evenmin van zijn direct leidinggevenden, en dat hij in feite de gehele arbeidsovereenkomst met de Arbeidsinspectie ter discussie stelt. Dit doet werknemer structureel en hardnekkig, waarbij hij ook niet bereid is om de redelijke argumenten en instructies van de Arbeidsinspectie in dat kader ter harte te nemen. Ook volgt uit de feiten en stukken dat de Arbeidsinspectie niet meer op een constructieve manier met werknemer kan samenwerken. Werknemer gaat steeds in verzet zodra hij wordt aangesproken op zijn functioneren en communiceert regelmatig op een onredelijke en intimiderende wijze. Ook kan worden vastgesteld dat werknemer geregeld niet voldoet aan redelijke werkopdrachten en geen gehoor geeft aan oproepen voor gesprekken, zonder dat blijkt van een voldoende deugdelijke grond daarvoor. Werknemer voert al jarenlang continu een strijd tegen de Arbeidsinspectie en is niet aan te spreken op zijn houding daarin. Daarbij komt dat werknemer inmiddels jegens de Arbeidsinspectie het onredelijke en onhoudbare standpunt inneemt dat hij weer geschikt is voor zijn functie als senior rechercheur en in die functie kan terugkeren. Dat standpunt is onredelijk en onhoudbaar, omdat uit arbeidskundige onderzoeken van onder meer het UWV blijkt dat werknemer om medische redenen niet meer

geschikt is voor die functie. De conclusie is daarom dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de Arbeidsinspectie in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6965

Zaaknummer: K/4101/12131660

Rechters: P.J. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW en 7:673 BW