

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van wetenschappelijk directeur van wetenschappelijk bureau van politieke partij wordt ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na afwijzing reorganisatieontslag door UWV.

Feiten

Werknemer is sinds 1991 in dienst bij werkgeefster, een wetenschappelijk bureau van een politieke partij, laatstelijk in de functie van wetenschappelijk directeur. Op 24 april 2025 heeft het curatorium een strategisch jaarplan vastgesteld, waarin is bepaald dat werkgeefster zich in de toekomst minder gaat focussen op grote onderzoeksprojecten en publicaties en meer op advisering van de politieke partij en korte, frequente publicaties op sociale media. In aansluiting op dit voornemen heeft het curatorium op 2 oktober 2025 besloten tot een reorganisatie, waarbij de functie van werknemer moet komen te vervallen. Werkgeefster heeft vervolgens bij het UWV een (voorlopige) aanvraag ingediend tot reorganisatieontslag van werknemer. Op 28 november 2025 is tussen partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die werknemer binnen de wettelijke bedenkttermijn weer heeft ontbonden. Bij beslissing van 12 maart 2026 heeft het UWV de aanvraag tot reorganisatieontslag van werknemer afgewezen. Op 9 april 2026 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het curatorium en werknemer. Daar is onder andere gesproken over het gebrek aan duidelijkheid over de werkzaamheden die werknemer sinds de ontslagaanvraag voor werkgeefster heeft uitgevoerd en over een betaling van € 10.071,30 die werknemer eind 2024 vanuit werkgeefster aan zichzelf als dertiende maand heeft laten doen. Het gesprek is zonder een inhoudelijke conclusie geëindigd. In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster onder meer de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en werknemer te veroordelen tot terugbetaling van € 10.071,30. Werknemer heeft in een tegenverzoek onder meer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 523.000 bruto en voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op een dertiende maand en/of andere bonusuitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op de zitting is gebleken dat werknemer erkent dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster niet langer realistisch is. Daarmee staat vast dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in ieder geval toewijsbaar is op de subsidiair aangevoerde g-grond. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. De vraag

die resteert, is of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werknemer voert daartoe aan dat werkgeefster op oneigenlijke gronden heeft geprobeerd om zijn dienstverband te beëindigen door hem met een vooropgezet plan (meermaals) een vaststellingsovereenkomst (VSO) aan te bieden en een onterechte ontslagaanvraag in te dienen bij het UWV, en dat werkgeefster op verschillende manieren werknemer heeft buitengesloten van werkzaamheden en (sociale) evenementen én hem onterecht heeft beschuldigd van het aanhangen van extreemrechts gedachtegoed met incidenten als gevolg.

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werkgeefster niet betwist dat zij werknemer in 2017 eerder een VSO heeft aangeboden ter beëindiging van het dienstverband. Het enkel aanbieden van een VSO door werkgeefster levert op zichzelf echter geen ernstig verwijtbaar handelen op. Vervolgens is vanaf 2023 tussen partijen discussie ontstaan over het opsplitsen van de functie van werknemer. Wat er ook zij van de manier waarop die discussie is verlopen, het staat vast dat werknemer uiteindelijk zelf akkoord is gegaan met het wijzigen van zijn functie naar die van wetenschappelijk directeur. Ook is niet gebleken dat de door werkgeefster ingediende ontslagaanvraag bij het UWV bij voorbaat kansloos was. Werknemer heeft immers eerder de in dat kader aan hem aangeboden VSO getekend en deze enkel ontbonden vanwege de vrees dat hij op grond van de WNT een deel van de vergoeding zou moeten terugbetalen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster is op grond hiervan dus geen sprake. Ten aanzien van de door werknemer gestelde buitensluiting en de (in zijn ogen) pesterijen van werkgeefster geldt dat deze de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid niet halen. Uit de overgelegde correspondentie tussen partijen (en hun gemachtigden) blijkt immers dat werknemer ook zelf een rol heeft gespeeld in het uitblijven van een normalisatie van de arbeidsverhoudingen. Tot slot heeft werknemer niet onderbouwd dat er enig causaal verband bestaat tussen de gestelde beschuldiging en daarmee samenhangende incidenten en het einde van het dienstverband. De conclusie van de voorgaande overwegingen is dat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding bij gebrek aan ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt dus ontbonden zonder dat dit ernstig aan een van de partijen is te wijten. De einddatum van het dienstverband moet daarom worden vastgesteld met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn en onder aftrek van de proceduuretijd. Nu het einde van het dienstverband niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, heeft hij recht op een transitievergoeding. Werknemer heeft daarentegen geen recht op een dertiende maand of bonusuitkering. Een dertiende maand is ook, met uitzondering van het jaar 2024, nooit eerder aan werknemer uitbetaald. Werknemer betwist daaromtrent ook niet dat die eenmalige betaling in 2024 op zijn eigen initiatief en zonder medeweten van het curatorium is verricht. Nu niet is gebleken dat de betaling van eind 2024 van € 10.071,30 grondslag vindt in de arbeidsovereenkomst en een andere rechtsgrond voor die betaling niet is gesteld, moet werknemer dit bedrag als onverschuldigd betaald terugbetalen aan werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:23390

Zaaknummer: 12227396 RP VERZ 26-50618

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: R.D. Beudeker, mr. M. Boot en M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW en 7:671b BW