RECHTSPRAAK

Werkneemsters ontbindingsverzoek toegewezen zonder vergoedingen, ontbinding per 1 februari 2027 mede vanwege een invaringsmoment en om daar eventueel uit voortvloeiende pensioenschade bij uitdiensttreding voor 1 januari 2027 te voorkomen.

Feiten

Werkneemster is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (hierna: FIOD) in de functie van medewerkster opsporing. Werkneemster heeft vanaf februari 2025 aangegeven aan een bepaald project te willen werken. Na een veiligheidsonderzoek in verband met mogelijke concrete dreiging voor medewerkers werd geconcludeerd dat voor werkneemster geen sprake was van objectieve veiligheidsrisico's. Werkneemster heeft zich op 1 mei 2025 ziekgemeld. Op 20 mei 2026 heeft een directeur de situatie opnieuw beoordeeld en geconcludeerd dat door werkneemster ervaren gevoelens van onveiligheid serieus genomen moesten worden, maar dat er geen feitelijke omstandigheden waren die een speciaal protocol rechtvaardigden. Nadat in oktober 2025 een mediationtraject niet was gelukt concludeerde de bedrijfsarts op 10 december 2025 dat de arbeidsrelatie zodanig was verstoord dat terugkeer bij de eigen werkgever medisch niet wenselijk werd geacht en heeft hij geadviseerd afspraken te maken over de toekomst van de arbeidsrelatie. In het gesprek van partijen naar aanleiding van dat advies is gesproken over re-integratie in spoor 2 en over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkneemster verzoekt onder meer ontbinding op de e-grond en een billijke vergoeding van € 75.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen het eens zijn over ontbinding wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. FIOD heeft de veiligheidsrisico's zorgvuldig onderzocht. Dat andere werknemers in andere zaken anoniem werkten, maakt de afweging in de zaak van werkneemster niet onzorgvuldig. Veiligheidsrisico's inschatten is naar zijn aard arbitrair dus discussie daarover is mogelijk. Ook die discussie is uitgebreid en zorgvuldig met werkneemster gevoerd en op haar argumenten is voldoende ingegaan. Vervolgens heeft de (directeur KVV van de) FIOD de door werkneemster aangevoerde veiligheidsrisico's tegen de achtergrond van hetgeen bekend was over de organisatie waarnaar onderzoek werd gedaan af moeten wegen tegen het belang dat in een opsporingsonderzoek door onderzoekers onder naam en niet anoniem en daardoor moeilijker controleerbaar wordt gewerkt. Dat de teamleider en projectleider het werkklimaat voor werkneemster hebben beschadigd en haar

hebben geïsoleerd door geen contact met haar te leggen na een gesprek over de RIO, terwijl zij na dat gesprek wel met andere gesprekspartners hebben staan napraten is niet aannemelijk. Werkneemster heeft haar stelling dat sprake is van verwijtbaar handelen ook onderbouwd met de stelling dat FIOD een ziekmakende situatie heeft gehandhaafd door geen opvolging te geven aan adviezen van de behandelend psycholoog en de bedrijfsarts over de onwenselijkheid van een terugkeer bij FIOD door werkneemster uit te blijven nodigen voor Spoor 2 re-integratie en niet mee te werken aan een beëindigingsregeling. Ook heeft FIOD volgens werkneemster mediation geblokkeerd. FIOD heeft de stelling van werkneemster dat ook sprake is van verwijtbaar handelen omdat FIOD een ziekmakende situatie heeft gehandhaafd gemotiveerd betwist. Het is niet vast komen te staan dat FIOD een ziekmakende situatie heeft gehandhaafd. Zij heeft wel opvolging gegeven aan adviezen van de bedrijfsarts over de onwenselijkheid van terugkeer bij FIOD door met werkneemster in gesprek te gaan over spoor 2 re-integratie; zoeken naar een andere re-integratieplek dan de eigen werkplek of een re-integratietraject buiten FIOD. Daarnaast is FIOD met werkneemster in gesprek gegaan over een beëindigingsregeling, waar partijen echter niet uit zijn gekomen. Dat daar een ernstig verwijt over te maken is aan FIOD, is niet gebleken. De conclusie is dat niet is gebleken dat de verstoorde arbeidsrelatie het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van FIOD. Werkneemster krijgt de gelegenheid haar verzoeken in te trekken. FIOD heeft geen bezwaar gemaakt tegen het voornemen van de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2027 te ontbinden, ook vanwege de invoering van een nieuw pensioenstelstel en daar eventueel uit voortvloeiende schade bij uitdiensttreding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 28-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:10958
Zaaknummer: 12266101 \ EA VERZ 26-694
Rechters: H.M. Patijn
Advocaten: J.P.N. de Wit en J. Eilers
Wetsartikelen: