

RECHTSPRAAK

Een fundamenteel verschil van inzicht in hoe de leidinggevende van werkneemster moet functioneren leidt tot ontbinding op de g-grond. Partijen krijgen de gelegenheid zich nog uit te laten over de herplaatsingsinspanningen.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 februari 2001 in dienst getreden bij de gemeente, laatstelijk in de functie van teammanager. Werkneemster vormde samen met vijf andere managers het managementteam (MT). A geeft leiding aan de teamleiders. Omdat de samenwerking binnen de MT en tussen het MT en A te wensen overliet heeft de gemeente in september 2018 een teamontwikkelingstraject gestart. Werkneemster kreeg zelf individuele coaching. In juni 2019 is het traject geëindigd. Op 2 juli 2019 heeft werkneemster aan A een e-mail gestuurd, waarin zij meedeelde dat er wat haar betreft ‘geen vertrouwen’ is en ook ‘geen ruimte om het vertrouwen weer op te bouwen’. Ter zitting heeft werkneemster toegelicht dat haar opmerkingen zagen op haar vertrouwen in A als leidinggevende. Op 3 juli 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld met spanningsklachten. Teneinde de voortgang van de implementatie van de afgesproken wijzigingen te waarborgen, heeft A besloten om de planningstaken voorlopig bij werkneemster weg te halen. Werkneemster heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. Dit bezwaar is bij de bestuursrechter gegrond verklaard. Partijen hebben in de loop der tijd tweemaal mediation beproefd, maar zonder succes. Op 23 oktober 2020 heeft de bedrijfsarts werkneemster volledig hersteld geacht, maar A heeft haar, vanwege ‘het arbeidsconflict en de forse vertrouwensbreuk’, niet willen laten terugkeren naar de personeelsplanning. De gemeente heeft haar per 10 november 2020 vrijgesteld van werk. De gemeente verzoekt de rechtbank de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair op de g-grond. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te oordelen dat zij wordt toegelaten tot de bedongen arbeid.

Oordeel

In deze procedure wordt mondeling uitspraak gedaan. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsrelatie tussen A als leidinggevende en werkneemster als zijn ondergeschikte ernstig, duurzaam en onherstelbaar is verstoord. De verstoring dateert al van geruime tijd voor de uitval van werkneemster wegens ziekte (op 3 juni 2019). Zoals zij ter zitting heeft verklaard, is er al jarenlang kritiek op A. De uitkomst van het teamontwikkelingstraject heeft werkneemster naar haar zeggen ontsteld. Kennelijk is tussen partijen sprake van een fundamenteel verschil van inzicht over wat teammanager(s) en directeur redelijkerwijs van elkaar mogen

verwachten en heeft ook het extern begeleide teamontwikkelingstraject, in elke geval wat betreft werkneemster, daarin geen verbetering gebracht. Het moge zo zijn dat de onderlinge verhouding door het ontheffingsbesluit van A van 30 juni 2019 verder onder druk is komen te staan, ook het optreden van werkneemster zal daaraan hebben bijgedragen, maar de verstoring van de arbeidsrelatie heeft een eerdere en dieperliggende oorzaak, waarvan dat besluit en dat optreden slechts de in het oog springende manifestaties zijn. Dat er volgens werkneemster geen arbeidsconflict (meer) is, acht de kantonrechter niet geloofwaardig. Het enkele feit dat A haar in de periode tot aan de op non-actiestelling van 10 november 2020 heeft belast met allerlei werkzaamheden waarvoor zij geen verantwoordelijkheid als manager droeg, en zij die taken in goede verstandhouding met A heeft verricht, doet er niet aan af dat het al geruime tijd ontbrak – en onverminderd is blijven ontbreken – aan het in de relatie tussen directeur en teammanager noodzakelijke vertrouwen over en weer. Uit het voorgaande volgt dat niet kan worden geconcludeerd dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate aan de gemeente is toe te schrijven. Die verstoring bestond, zoals gezegd, al geruime tijd voor het ontheffingsbesluit en de gemeente heeft zich er door middel van verschillende interventies voor ingespannen om zowel de personeelsplanning als de samenvatting van en met het MT te verbeteren. Met betrekking tot de vraag of de gemeente zich voldoende heeft ingespannen voor herplaatsing van werkneemster wordt de gemeente in de gelegenheid gesteld haar herplaatsingsonderzoek de komende maanden in goede samenwerking met werknemer actief en voortvarend uit te voeren. Partijen zullen zich daarna hierover schriftelijk mogen uitlaten. Daarna zal een eindbeschikking worden gegeven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3039

Zaaknummer: 8903373 UE VERZ 20-370 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: L. van de Vrugt en J. de Waard

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW