

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van ambtenaar op de d-grond blijft in hoger beroep in stand.*Feiten*

Werkneemster was sinds 2006 in dienst bij de Staat der Nederlanden (hierna: De Staat), te weten bij een onderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Op 29 april 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de voormalig manager van werkneemster, een HR-medewerker en werkneemster met haar (toenmalige) advocaat. In dit gesprek is aangekondigd dat werkneemster een verbetertraject werd aangeboden omdat haar functioneren onvoldoende was. Het eerste verbeterplan voor werkneemster dateert van 3 juni 2021. Bij brief van 24 februari 2022 heeft de voormalig manager de eindevaluatie van het ontwikkeltraject met werkneemster gedeeld. De manager vond de ontwikkeling ten aanzien van de verbeterpunten, mede in relatie tot de gemaakte afspraken, onvoldoende en heeft aangegeven dat de wijze waarop werkneemster haar functie uitvoerde daarmee niet voldeed aan de daaraan gestelde eisen. Gestart zou worden met een onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden en mocht dit niet tot een succesvolle herplaatsing leiden, dan zou de bevoegd leidinggevende worden geadviseerd om over te gaan tot het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en bestond bereidheid om in onderling overleg de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op 3 maart 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Het herplaatsingsonderzoek heeft plaatsgevonden van april 2022 tot en met december 2022, onderbroken door de ziekte van werkneemster. Op 20 december 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de nieuwe manager van werkneemster, een HR-medewerker en een vertrouwenspersoon, over het afsluiten van het herplaatsingsonderzoek en over het komen tot een plan van aanpak met betrekking tot de re-integratie. Bij brief van 22 december 2022 is aan werkneemster geschreven dat zij zich tijdens het gesprek op een onaanvaardbare wijze heeft gedragen en zij voorlopig, met onmiddellijke ingang, werd geschorst en de toegang tot haar werkplek en de systemen werd ontzegd. De Staat heeft in een brief van 17 januari 2023 aan werkneemster geschreven dat deze maatregel werd gehandhaafd. Werkneemster heeft een officiële waarschuwing gekregen voor haar gedrag en is uitgenodigd voor een vervolggesprek op 7 februari 2023. De Staat heeft in een brief van 16 februari 2023 aan werkneemster geschreven dat tijdens het gesprek op 7 februari 2023 is aangegeven dat de opgelegde schorsing en ontzegging van de toegang konden worden opgeheven als afspraken gemaakt konden worden over de houding en gedrag op het werk. Omdat werkneemster toch weer vergelijkbaar verwijtbaar gedrag liet zien, is besloten om de schorsing en ontzegging van de toegang te handhaven tot het moment dat er een uitkomst is in een ontbindingsprocedure die zou

worden gestart. Op 20 februari 2023 heeft de Staat het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 juli 2023 op de d-grond. Hier komt werkneemster in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Het hof kan werkneemster niet volgen in haar verweer dat de moeizame verhoudingen pas ná de komst van de voormalig manager (in 2021) zijn ontstaan. Daarvóór, vanaf in ieder geval 2015, waren er al problemen tussen werkneemster en de managers C en B én werden die ook ervaren door directe collega's. Anders dan werkneemster ziet het hof geen aanknopingspunten om te veronderstellen dat sprake is geweest van een vooropgezet plan van de Staat om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft niet weersproken dat regelmatig overleg met haar heeft plaatsgevonden en dat zij een verbetertraject van negen maanden met nog twee maanden verlenging heeft doorlopen. Daarnaast heeft de Staat begeleiding van twee externe coaches ingezet. Werkneemster heeft aldus voldoende de kans gekregen om zich te verbeteren. Met een vooropgezet plan verdraagt zich evenmin dat tijdens het verbetertraject in het voortgangsgesprek van 24 juni 2021 nog expliciet positieve feedback is gegeven (zoals dat werkneemster al rustiger reageerde). Op 22 december 2022 is werkneemster op non-actief gezet en is haar de toegang tot de systemen ontzegd, omdat zij zich tijdens het gesprek op 20 december 2022 opnieuw op onaanvaardbare wijze heeft gedragen. Het hof is dan ook van oordeel dat de Staat zich tijdig en voldoende heeft ingespannen om het functioneren van werkneemster te verbeteren en dat geenszins sprake was van een vooropgezet plan. Gelet op het vorenstaande en de omstandigheid dat werkneemster verder geen (kenbare) grief heeft gericht tegen de overweging van de kantonrechter dat herplaatsing niet in de rede ligt, concludeert het hof dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht heeft ontbonden op de d-grond.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:449

Zaaknummer: 200.331.025_01

Rechters: M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en A.J. van de Rakt

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en M.D. Coumou

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:671b BW en 7:683 BW