

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie waardoor de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Billijke vergoeding van € 60.000 bruto.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij de gemeente en gaf als vakmanager leiding aan de afdeling Toegang. De leidinggevende van werkneemster is de concernmanager. Voordat werkneemster in dienst kwam, heeft er een functiewaarderingstraject (Fuwa-traject) plaatsgevonden. De medewerkers van de drie sociale teams waar werkneemster leiding aan gaf, hebben verzocht om een nieuwe waardering van hun functie. Tussen werkneemster en de gemeentesecretaris is een discussie ontstaan over de rol van werkneemster in dit traject. Werkneemster wilde zich buiten de inhoud houden, maar de gemeentesecretaris meende dat het bij de functie van werkneemster hoorde dat zij hierin een rol ging spelen. Uiteindelijk heeft deze discussie, na meerder gesprekken, ertoe geleid dat werkneemster door de gemeentesecretaris is vrijgesteld van werkzaamheden. De gemeente heeft bij de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, h-grond, g-grond dan wel i-grond. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. De gemeente heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof komt, anders dan de kantonrechter, tot het oordeel dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Bij de medewerkers van de drie sociale teams is de vraag of de waardering van hun functie niet ook opgetrokken moest worden. Op tafel lag het verzoek van de drie sociale teams om dat 'bespreekbaar' te maken. Op 6 september 2023 hebben de medewerkers een verzoek gedaan aan de gemeentesecretaris om hun functie te herwaarderen. Werkneemster is hierover in gesprek gegaan met de concernmanager en de gemeentesecretaris, maar wil geen stelling nemen en uit de inhoud blijven. Volgens de gemeentesecretaris speelt werkneemster echter een cruciale rol in dit traject. Op 25 januari 2023 vindt vervolgens een gesprek plaats tussen de medewerkers van de sociale teams enerzijds en de gemeentesecretaris en de concernmanager anderzijds. Onderwerp: het Fuwa-traject. Werkneemster was aanwezig. De emoties lopen hoog op, zodanig zelfs dat de concernmanager geëmotioneerd de vergadering verlaat. Tussen de gemeentesecretaris en werkneemster ontstaat vervolgens een discussie over de rol van werkneemster als vakmanager. De gemeentesecretaris heeft zeer ernstige kritiek geuit op de wijze waarop

werkneemster inhoud geeft aan haar functie en haar manier van communiceren. Op 28 februari 2023 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek praten de gemeentesecretaris en werkneemster langs elkaar heen. Ook zijn de verhoudingen nog verder geëscaleerd doordat de gemeentesecretaris werkneemster eenzijdig heeft vrijgesteld van werkzaamheden en verboden heeft om contact op te nemen met de medewerkers. Het gesprek van 17 maart 2023 tussen de gemeentesecretaris en werkneemster heeft de verhoudingen daarna nog verder onder druk gezet. Temeer toen de gemeentesecretaris vervolgens aan de afdeling, de vakmanager en het college van B&W heeft medegedeeld dat de gemeente afscheid ging nemen van werkneemster. Hierdoor is de arbeidsrelatie ernstig verstoord geraakt. De gemeente heeft ook ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkneemster ontvangt een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1695

Zaaknummer: 200.334.447/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en W.J.A.M. van Brussel

Advocaten: D. Kuijken en G.N. Paanakker

Wetsartikelen: 7:683 BW en 7:699 BW