

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag. Geen verwijtbaar handelen van werkneemster, werkgever heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding op de g-grond en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij de gemeente Pijnacker-Nootdorp (hierna: de gemeente), laatstelijk in de functie van afdelingshoofd bedrijfsvoering. In haar rol als afdelingshoofd bedrijfsvoering geeft werkneemster leiding aan vijf teams. Op 15 juni 2023 heeft een als regulier overleg gepland gesprek plaatsgevonden tussen de gemeentesecretaris en werkneemster. In dit gesprek heeft de gemeentesecretaris werkneemster geïnformeerd over (door de vertrouwenspersonen ontvangen) signalen/meldingen van medewerkers die zich bij werkneemster onveilig zouden voelen door haar gedrag. De gemeente heeft onderzoeksbureau BING de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de gegrondheid van de signalen over vermeende omgangsvormen door werkneemster. Op 18 september 2024 heeft BING het onderzoeksrapport uitgebracht. BING heeft vastgesteld dat er geen feitelijke grondslag is voor het overgrote deel van de signalen van vermeende ongewenste omgangsvormen door werkneemster. Op 27 september 2024 heeft de gemeente werkneemster per e-mail geschreven dat uit het onderzoek van BING weliswaar niet volgt dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie, intimidatie, agressie, geweld of pesten, maar wel dat een groot aantal medewerkers negatief heeft verklaard over het gedrag van werkneemster, waarmee zij een bepalende rol heeft gehad in de ontstane situatie. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, dan wel de d-grond, dan wel de g-grond, dan wel de h-grond dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen die werkneemster worden verweten separaat noch in samenhang kunnen worden aangemerkt als (ernstig) verwijtbaar handelen. Uit het rapport van BING komt naar voren dat werkneemster zakelijk en direct is, met een bepaalde toon spreekt en zich openlijk uitspreekt over zaken die volgens haar niet goed verlopen. Zelf omschrijft werkneemster zich als iemand die principieel en stringent kan overkomen. Op het eerste gezicht hoeven dit geen slechte eigenschappen te zijn voor een afdelingshoofd dat deel uitmaakt van een MT en het GMT, maar het kan door medewerkers die met of voor werkneemster werkten niet altijd als prettig zijn ervaren, zeker omdat dit kennelijk niet aansloot bij de manier waarop men binnen de gemeente gewend was met elkaar om te gaan. Met de directe communicatiewijze en manier van leidinggeven die werkneemster erop nahield, zullen (enkele) medewerkers dan ook ongetwijfeld moeite hebben gehad, zoals

ook volgt uit het onderzoeksrapport, maar op zichzelf is een dergelijke manier van communiceren en leidinggeven, mits binnen redelijke grenzen, niet verwijtbaar. De kantonrechter concludeert uit het rapport van BING dat werkneemster deze grenzen niet heeft overschreden, althans dat is onvoldoende gebleken. Daarnaast kan uit het BING-rapport geenszins worden afgeleid dat werkneemster zelf (ook) problemen ervoer in de samenwerking met de gemeentesecretaris en de (overige) (G)MT-leden, noch dat zij niets heeft ondernomen om de samenwerking te verbeteren. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat de door de gemeente aangevoerde feiten en omstandigheden geen ontslag wegens disfunctioneren rechtvaardigen. Los van de vraag of de gemeente aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster door haar gedrag en communicatiestijl niet in staat is effectief leiding te geven en een prettige werkomgeving te bevorderen (en daarmee volgens de gemeente inhoudelijk ongeschikt is voor de functie van afdelingshoofd), is niet gebleken dat de gemeente werkneemster voldoende de gelegenheid heeft gegeven om haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter is met de gemeente van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels duurzaam is verstoord. De stukken en de opstelling van partijen overziende, acht de kantonrechter een terugkeer van werkneemster bij de gemeente en een vruchtbare samenwerking tussen hen niet realistisch. Zo bestaat – zo is tijdens de zitting opnieuw duidelijk geworden – tussen werkneemster en de gemeentesecretaris een groot verschil van inzicht over de manier waarop werkneemster zich jegens medewerkers heeft gedragen en de mate van zorgvuldigheid die de gemeente in acht heeft genomen vanaf het moment dat zij van signalen over het gedrag van werkneemster op de hoogte raakte. De standpunten hierover lopen dusdanig uiteen dat de kantonrechter mediation tussen hen inmiddels een gepasseerd station acht. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025. De kantonrechter is van oordeel dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De gemeente moet aan werkneemster een billijke vergoeding ter hoogte van € 85.000 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:2101

Zaaknummer: 11427395 \ RP VERZ 24-50699

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M.C.J. van den Brekel en P.A.S. Andela

Wetsartikelen: 7:669 BW