

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst leidinggevende gemeente terecht op g-grond ontbonden. Uit verklaringen teamleden rijst beeld op van leidinggevende die onveilige werkomgeving heeft gecreëerd. Werkneemster toont geen zelfreflectie en staat niet open voor kritiek of feedback.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij de gemeente Rotterdam. Zij werkt thans als leidinggevende van het team HRO. Op 29 november 2022 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken op haar handelen en wijze van communiceren. Daarbij is ook ter sprake gekomen dat een aantal collega's zich in gesprekken met werkneemster onveilig heeft gevoeld. Op 21 februari 2023 heeft de leidinggevende aan werkneemster laten weten dat de communicatie van werkneemster en haar handelen richting collega's, de organisatie en de leidinggevende zelf niet is verbeterd en dat het tijd was dat werkneemster zou gaan uitkijken naar een andere werkplek. Begin 2023 hebben in totaal veertien medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon van de gemeente over de houding en het gedrag van werkneemster. Daarbij spraken zij over een onveilige werksfeer en een angstcultuur. Werkneemster is vervolgens op 11 april 2023 geschorst. De gemeente heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster niet meer kan terugkeren in haar functie en zij heeft werkneemster gewezen op drie mogelijk passende vacatures binnen de gemeente, alsmede een outplacementtraject of mobiliteitsdienstverband. Werkneemster is daarmee niet akkoord gegaan. Werkneemster heeft in oktober 2023 een e-mailbericht verzonden naar de gemeentesecretaris en de concerndirecteur, waarin zij spreekt over pesterijen en intimidatie vanuit de afdelingsdirectie. Op 3 december 2023 heeft zij een vergelijkbare e-mail verzonden naar de gemeentesecretaris en een wethouder. De kantonrechter heeft op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding van € 18.862 bruto. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat er sprake is van een voldragen g-grond en overweegt daartoe als volgt. Werkneemster is in november 2022 en in februari 2023 aangesproken op haar wijze van communiceren. Het hof is van oordeel dat de gemeente te voorbarig heeft gehandeld door werkneemster in februari 2023 te berichten dat haar functioneren als onvoldoende werd beoordeeld en zij daarom naar een andere functie (binnen de gemeente) moest gaan uitkijken.

Eerdere beoordelingsgesprekken van werkneemster gaven daartoe geen aanleiding. De gemeente heeft werkneemster toen geen serieuze en reële mogelijkheden tot verbetering geboden, hetgeen wel van de gemeente als goed werkgever mocht worden verwacht. Voorts vindt het hof de wijze waarop de gemeente tegenover werkneemster met de meldingen van medewerkers over haar is omgegaan en de schorsing die haar is aangezegd, weinig gelukkig. Hoewel de gemeente niet zonder meer gehouden was een onafhankelijk feitenonderzoek naar de verklaringen in te stellen, werd aan werkneemster slechts een samenvatting gegeven van anonieme meldingen door haar leidinggevende, dezelfde leidinggevende die kort daarvoor al vrij plotseling had medegedeeld dat zij het functioneren van werkneemster onvoldoende vond en geen vertrouwen meer had in een voortzetting van de samenwerking. Op basis hiervan, en in combinatie met de schorsing, kon van werkneemster toen moeilijk een gedegen zelfreflectie en afgewogen reactie worden verwacht. Dat is anders komen te liggen toen de gemeente in de door werkneemster aangespannen kortgedingprocedure de schriftelijke verklaringen van zeven bij naam genoemde melders had overgelegd met concrete voorbeelden van een ervaren onveilige werksituatie die terug te leiden was naar het handelen van werkneemster. De voorzieningenrechter heeft daarover terecht geoordeeld dat het op de weg van werkneemster had gelegen om in reactie daarop aan te geven waarom deze verklaringen niet zouden kloppen of de sfeer in het team niet goed zouden neerzetten, en dat zij dat niet heeft gedaan. In de fase na het kort geding in mei 2023 had naar het oordeel van het hof van werkneemster, ook zonder een nader feitenonderzoek door de gemeente, verwacht mogen worden dat zij er in elk geval blijk van zou hebben gegeven zich bereid te tonen om lering te trekken uit het feit dat er een substantieel aantal medewerkers uit haar team was dat zich ongelukkig voelde over haar stijl van leidinggeven en communiceren. Zij heeft daar echter geen blijk van gegeven. In haar eigen schriftelijke reactie op de meldingen kan veeleer de bevestiging worden gevonden voor het gemeenschappelijke element in de meldingen, te weten dat werkneemster niet openstaat voor kritiek of feedback, dat kritiek wordt teruggebracht tot iets wat het kritische teamlid zelf niet begrijpt, dat zij op zoek is naar zwakke plekken van teamleden, dat die persoonlijkheidsproblemen zouden hebben en daarom verdere persoonlijke ontwikkeling nodig zouden hebben. Deze reactie van werkneemster biedt geen enkel zicht op een mogelijk herstel van de verhoudingen binnen haar team. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter een jaar na het ontstaan van het arbeidsconflict in februari/maart 2023, terecht heeft geoordeeld dat er sprake was van een voldragen g-grond. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1172

Zaaknummer: 200.342.154/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: A. Rhijnsburger en D.R. Stolwijk

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