

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken, ondanks tekortschietende begeleiding, in redelijkheid een zwaarwegend organisatiebelang had en daarom de plaatsing van werknemster voortijdig mocht beëindigen.*Feiten*

Op 1 juli 2000 is werknemster aangesteld als ambtenaar in vaste dienst bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna: BZ). Per 14 augustus 2024 is werknemster voor vijf jaar uitgezonden naar de Nederlandse ambassade als plaatsvervangend chef de poste (plv. CdP), ingeschaald in functieschaal 14. Op deze plaatsing was de Aanvullende Cao Rijk Uitzendingen (ACRU) van toepassing. In deze functie gaf werknemster leiding aan de economische afdeling (vijf medewerkers) en verving zij de CdP tijdens diens afwezigheid. Kort na haar aantreden ontstonden er meningsverschillen tussen werknemster en de CdP, onder meer over taken, werkwijze en de kantoorindeling. In januari 2025 was werknemster wegens ziekte afwezig. Een per ongeluk meegestuurde e-mail van de CdP van 12 februari 2025, waarin hij kritiek uitte op haar functioneren, leidde tot verdere spanningen. Werknemster verzocht om minimale interactie tot de komst van de nieuwe CdP. Op 1 april 2025 meldde zij zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts adviseerde op 15 april mediation, maar wegens ziekte ging het intakegesprek niet door. De CdP verwachtte geen verbetering en kondigde aan dat het functioneringsgesprek negatief zou zijn. In mei 2025 meldde de bedrijfsarts dat werknemster volledig arbeidsongeschikt was en geen contact met de CdP kon onderhouden. Kort daarna uitte de Postraad van de ambassade in een e-mail aan BZ ernstige zorgen over haar functioneren, gebrek aan leiderschap en de negatieve invloed op de werksfeer. Op 2 juni 2025 diende werknemster een klacht in bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen over intimidatie en pesten door de CdP. Enkele dagen later ontving zij van de CdP een schriftelijke waarschuwing wegens het verrichten van werkzaamheden tijdens ziekte en het niet afstemmen met hem. Zij maakte hiertegen bezwaar. Op 13 juni 2025 verzocht de vakbond CNV namens werknemster om het geplande functioneringsgesprek uit te stellen. Dit verzoek werd afgewezen. Het gesprek vond plaats op 18 juni 2025, duurde één uur, en werd later in juli voortgezet. Ondertussen stuurden drie afdelingshoofden van de ambassade (24 juni 2025) een e-mail aan BZ waarin zij meldden dat de samenwerking met werknemster zodanig was verslechterd dat er geen gezonde of veilige werkomgeving meer bestond, en verzochten om snelle interventie vanuit Den Haag. Het tweede deel van het functioneringsgesprek vond plaats op 10 juli 2025. De CdP beoordeelde het functioneren van werknemster als onvoldoende en vond een verbetertraject noodzakelijk. Op 8 september 2025 besloot BZ de plaatsing van werknemster per 1 oktober 2025 te beëindigen wegens een zwaarwegend

organisatiebelang. In de besluitbrief werd verwezen naar structurele problemen in haar functioneren, gebrekkige aanwezigheid, negatieve effecten op medewerkers, last-minute afzeggingen, en een onveilige werksfeer. De klachtencommissie verklaarde op 24 september 2025 de klachten van werknemster over discriminatie, intimidatie en pesten ongegrond. Werknemster maakte bezwaar tegen het besluit en stelde beroep in bij de Geschillencommissie Rijk. BZ plaatste haar opnieuw in de Interimpool. Bij uitspraak van 26 november 2025 oordeelde de Geschillencommissie Rijk dat er sprake was van een zwaarwegend organisatiebelang in de zin van artikel 2.2 ACURU om de plaatsing van werknemster te verkorten en wees de verzoeken van werknemster af. Werknemster verzoekt primair BZ te verbieden om uitvoering te geven aan het besluit, dan wel het besluit te schorsen en BZ te bevelen om werknemster in staat te stellen haar werk als plv. CdP te hervatten op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Artikel 2.2 ACURU geeft BZ een discretionaire bevoegdheid om de plaatsingsduur van een werknemer die voor een bepaalde periode op een post is geplaatst, te verkorten. Bij de uitoefening van die discretionaire bevoegdheid moet BZ de wederzijdse belangen afwegen om tot een redelijk besluit te komen. De toets die moet worden uitgevoerd is of sprake is van een zwaarwegend organisatiebelang en of BZ, gelet op de persoonlijke belangen van de werknemer, in redelijkheid tot het besluit om de plaatsingsduur te verkorten heeft kunnen komen. Naar het oordeel van de kantonrechter mag een dergelijk besluit niet lichtvaardig worden genomen. De gevolgen daarvan raken immers niet alleen de arbeidsrelatie, het werk en de werklocatie van de werknemer die het aangaat, maar grijpen ook diep in in diens persoonlijke levenssfeer en dat van het meeverhuisde gezin. De kantonrechter onderschrijft de stelling van BZ dat een verkorting van de plaatsing feitelijk niet gelijkstaat aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, hoewel dit voor de betreffende medewerker wellicht wel zo kan aanvoelen. Dit betekent naar het oordeel van de kantonrechter echter niet dat er voor de beoordeling van het zwaarwegend organisatiebelang om tot verkorting van de plaatsingsduur te kunnen komen een wezenlijk andere, minder zware toets moet worden aangelegd dan in het geval van een ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (respectievelijk de d- en de g-grond in artikel 7:669 lid 3 BW). Dit gelet op de verstrekkende gevolgen van de voortijdige beëindiging van de plaatsingsduur. Het is tegen deze achtergrond dat het zwaarwegend organisatiebelang van BZ om de plaatsingsduur van werknemster te verkorten naar het oordeel van de kantonrechter niet kan worden gevonden in alleen het door BZ gestelde disfunctioneren van werknemster. Het kan zo zijn dat er sprake was van een achteraf gebleken mismatch in die zin dat werknemster ondanks het intensieve sollicitatietraject niet de juiste persoon voor deze positie was. Van werknemster als plv. CdP mocht bovendien – meer nog dan van andere medewerkers – worden verwacht dat zij haar eigen functioneren naar aanleiding van signalen hierover kritisch tegen het licht zou houden en waar nodig ook proactief zou inzetten op verbetering. Dat neemt echter niet weg dat naar het oordeel van de kantonrechter van BZ meer inspanning had mogen worden verwacht bij het bieden van ondersteuning en begeleiding om

werkneemster tot een voor beide partijen wenselijk niveau van functioneren te brengen. Van een werkgever mag, zeker in een context waarin sprake is van een mogelijke mismatch, worden verlangd dat actief wordt geïnvesteerd in het creëren van de voorwaarden waaronder een medewerker zich kan verbeteren. Er worden wel voldoende aanknopingspunten gevonden voor het oordeel dat de verstoring die aanvankelijk enkel leek te bestaan in de relatie met CdP zich heeft ontwikkeld tot een breder, horizontaal probleem dat een negatief effect had op de werkomgeving en op het functioneren van de post en ook zodanig structureel van aard was dat die situatie niet vanzelf zou verdwijnen na het aantreden van de nieuwe CdP. De door werkneemster overgelegde positieve feedback van enkele collega's doet hieraan niet af. Dit positieve geluid weegt onvoldoende op tegen de negatieve berichten die er ook zijn. Deze omstandigheden hebben BZ, naar het oordeel van de kantonrechter in deze kortgedingprocedure, in samenhang beschouwd met al het voorgaande dat over het functioneren, de houding en het gedrag van werkneemster is overwogen, een voldoende zwaarwegend organisatiebelang gegeven om het besluit te nemen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24965

Zaaknummer: 11975197 RL EXPL 25-21813

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: J.M. Groen, R.T. Boogers en M. Ledesma Marin

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub g BW