

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen teammanager en werkgever is ernstig en duurzaam verstoord. Wederzijds vertrouwen en basis voor verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt. Gemeente heeft echter niet voldaan aan herplaatsingsverplichting. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2010 in dienst bij de gemeente Amsterdam (hierna: de gemeente). Sinds 1 januari 2019 is hij teammanager Sportparken Zuid. Het salaris bedraagt € 5.621 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Sinds 2022 bestaat tussen partijen discussie over het functioneren van werknemer. Met ingang van 19 oktober 2023 is werknemer geschorst. Aan de schorsing heeft de gemeente onder meer ten grondslag gelegd dat vanaf 2021 het functioneren van werknemer tekortschiet, dat er een vermoeden is van integriteitsschendingen door werknemer en dat er zorgen zijn over het welzijn van werknemer en die van zijn leidinggevende vanwege de tussen hen ontstane verstoorde arbeidsrelatie. De gemachtigde van werknemer heeft werknemer op 20 oktober 2023 met ingang van 18 oktober 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 oktober 2023 geconstateerd dat sprake is van verzuim op basis van een medische aandoening, dat werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen aan het verzuim en het op dit moment (nog) niet mogelijk is om re-integratieactiviteiten te ondernemen. De bedrijfsarts heeft geadviseerd het arbeidsconflict op te lossen door samen de loopbaantoekomst van werknemer te bespreken. De gemeente heeft op 12 januari 2024 aan werknemer medegedeeld dat de schorsing per die dag is opgeheven, waarbij tevens is aangegeven dat Bureau Integriteit onvoldoende aanleiding zag om nader onderzoek te doen. Bij bericht van 20 februari 2024 is werknemer dringend verzocht niet meer op de werkplek te verschijnen en uitgenodigd om snel in overleg te gaan. Werknemer is niet ingegaan op uitnodigingen voor een gesprek. Uit het advies van de bedrijfsarts van 3 april 2024 volgt dat er op medisch vlak geen beperkingen voor werknemer meer zijn om zijn werk te hervatten. Op 18 april 2024 is werknemer zonder toestemming toch op zijn werkplek verschenen. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding

Duidelijk is dat partijen een behoorlijk en onoverbrugbaar verschil van inzicht hebben over

hetgeen over en weer van elkaar mag worden verwacht. De gemeente verwacht van werknemer dat hij inziet dat er bezwaren zijn tegen zijn functioneren, houding en gedrag en dat hij zelfreflectie moet tonen, terwijl werknemer zijn leidinggevende onder meer verwijt dat hij niet kritisch mag zijn op de door hem gedane mededelingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer onvoldoende functioneert in zijn huidige functie. Van de gemeente had echter mogen worden verwacht dat zij op dit punt meer inspanningen had verricht, temeer nu de gemeente een stappenplan verbetertraject hanteert waarin staat beschreven welke stappen genomen dienen te worden bij een disfunctionerende werknemer. De gemeente is vervolgens ten onrechte overgegaan tot schorsing. Onvoldoende is gebleken dat haar belang bij de schorsing zwaarder woog dan het belang van werknemer bij het verrichten van zijn werk. De relatie tussen werknemer en zijn leidinggevend is daarna alleen maar verslechterd. Daarin speelt de houding van werknemer een grote rol. Op advies van de bedrijfsarts heeft de gemeente werknemer in de periode van november 2023 tot en met maart 2024 herhaaldelijk uitgenodigd voor een gesprek, maar werknemer was hiertoe om steeds verschillende redenen niet bereid. Daar komt bovenop dat werknemer zonder toestemming van de gemeente en ondanks daarop aangesproken te zijn in die periode meerdere keren onaangekondigd op zijn werkplek is verschenen. Werknemer heeft zich niets aangetrokken van de adviezen van de bedrijfsarts en de verzoeken van de gemeente, terwijl dit juist gelet op de verstoorde verhouding van hem had mogen worden verwacht. De kantonrechter concludeert dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreken en dat inmiddels sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Niet voldaan aan herplaatsingsverplichting

De kantonrechter overweegt dat de gemeente ten onrechte niet heeft onderzocht of herplaatsing mogelijk is in een andersoortige functie die past bij de capaciteiten van werknemer. Hierbij is van belang dat de gemeente een grote organisatie is met veel verschillende afdelingen en onderdelen en functies heeft op vele niveaus. Als de gemeente wel actief op zoek was gegaan naar een andere functie voor werknemer, had zij in een gesprek samen met werknemer moeten inventariseren wat zijn wensen en mogelijkheden waren. Een dergelijke gezamenlijke inventarisatie was nodig geweest voor een serieuze poging om werknemer te herplaatsen. De conclusie is dat de gemeente niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7210

Zaaknummer: 11109188 EA VERZ 24-450

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: J.T.M. van Doesum en L.J.L. Heukels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW