

RECHTSPRAAK

Gemeente kon in redelijkheid tot besluit komen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Functioneren van integriteitscoördinator was niet op het niveau ‘normaal’; van advisering over en implementatie van beleid kwam werkneemster nauwelijks toe.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2024 als integriteitscoördinator in dienst getreden van een gemeente op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Haar loon bedraagt € 6.862 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en andere emolumenten. Partijen spreken af dat aan werkneemster bij goed/normaal functioneren een aanbod wordt gedaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen de gemeente geldt een Regeling gesprekscyclus. Op 25 en 27 maart 2025 vinden gesprekken plaats tussen partijen. De gemeente heeft aangegeven dat een belangrijke reden om werkneemster aan te nemen was dat zij een bijdrage diende te leveren aan het ontwikkelen van een integriteitsvisie door het formuleren van beleid. De denkbeelden van werkneemster over integriteit verschillen niet van die van de gemeente, maar wel de wijze waarop en het tijdpad waarbinnen deze kunnen worden gerealiseerd. De vasthoudendheid van werkneemster aan hoge normen leidt volgens de gemeente tot inflexibiliteit, terwijl de gemeente iemand nodig heeft die ook bereid is een paar stappen terug te doen, om over een aantal jaren uit te komen bij het door werkneemster nagestreefde niveau. De gemeente heeft aangegeven bereid te zijn werkneemster een tijdelijke verlenging aan te bieden als werkneemster bereid zou zijn aan dit verbeterpunt te werken. Werkneemster heeft het aanbod de arbeidsovereenkomst voor een half jaar te verlengen afgewezen. De gemeente heeft vervolgens medegedeeld de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Het gaat in deze zaak om de vraag of de gemeente in redelijkheid kon komen tot het besluit om werkneemster met ingang van 1 juni 2025 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Oordeel

De kantonrechter stelt op basis van het functieprofiel vast dat de functie Integriteitscoördinator voor een belangrijk deel wordt gekenmerkt door advisering over en de ontwikkeling van beleid op meerdere complexe en brede vakgebieden op concern- en breder managementniveau. Op basis van hetgeen partijen naar voren hebben gebracht en de inhoud van de dossierstukken kan de kantonrechter niet anders dan vaststellen dat van advisering op managementniveau en de ontwikkeling van beleid nauwelijks iets terecht is gekomen. De

gemeente heeft voldoende duidelijk gemaakt dat het functioneren van werknemster niet op het niveau 'normaal' was. Werknemster stond niet althans onvoldoende open voor zelfreflectie, toonde onvoldoende omgevingssensitiviteit, kon zich in onvoldoende mate beperken tot de kern en was niet bereid zich in bepaalde mate te voegen naar de wens van de gemeente om haar aanpak te veranderen. Dit zijn (kern)competenties die cruciaal zijn voor het vervullen van een adviesfunctie op schaal 12-niveau. De kantonrechter overweegt dat de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid heeft bij de beoordeling van de vraag of sprake is van goed (of in dit geval 'normaal') functioneren. De kantonrechter mag dat oordeel slechts marginaal toetsen. De kantonrechter is van oordeel dat het oordeel van de gemeente deze toets doorstaat. Zij heeft mogen oordelen dat werknemster niet goed/normaal, in de zin van 'voldoet niet geheel aan de verwachtingen', functioneerde. Hoewel de gemeente de Regeling gesprekscyclus niet exact is nagekomen, heeft de gemeente op diverse momenten gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst tijdig en duidelijk kenbaar gemaakt dat werknemster op dat aspect tekortschoot en dat verandering werd verwacht. Dat werknemster die signalen heeft gemist, komt niet voor rekening van de gemeente. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door de gemeente, zodat geen recht bestaat op een billijke vergoeding. In dat verband is van belang dat de gemeente werknemster de mogelijkheid heeft geboden van een verlenging van zes maanden, waarin zij haar functioneren kon verbeteren. Werknemster heeft dit aanbod afgewezen. Doordat werknemster vanaf maart 2025 vrijwel ieder gesprek met leidinggevenden en haar directe collega heimelijk heeft opgenomen, heeft zij bovendien een terugkeer naar de gemeente zelf illusoir gemaakt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1081

Zaaknummer: 11814138 AZ VERZ 25-83

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: M.M. van Til en L.H.J. Somers

Wetsartikelen: 7:667 BW