RECHTSPRAAK

De gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jurist omgevingsrecht.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2024 in dienst getreden bij de gemeente Coevorden als jurist omgevingsrecht voor de periode van één jaar met intentie tot een vast dienstverband. Werknemer had bedongen dat na vier maanden zou worden bekeken of zijn dienstverband vroegtijdig omgezet zou kunnen worden in een vast dienstverband. De leidinggevende heeft in het gesprek van 28 mei 2024 aangegeven dat de arbeidsovereenkomst van werknemer nog niet zal worden omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd omdat werknemer nog niet aan de voorwaarden daarvoor voldeed. Ook is besproken dat werknemer een plan van aanpak zal opstellen om op het vereiste inhoudelijke niveau te komen. Op 19 november heeft de leidinggevende aan werknemer meegedeeld dat de Gemeente heeft besloten zijn arbeidsovereenkomst na 1 februari 2025 niet voort te zetten en de reden van dit besluit aan hem toegelicht. Dit is bevestigd in een brief van diezelfde datum en nader toegelicht in een e-mail van de leidinggevende van 20 november 2024. Werknemer heeft de leidinggevende op 20 november 2024 een e-mail gestuurd over de verstandhouding met collega X, met het verzoek de kwestie onder de aandacht te brengen van de integriteitscommissie. Hij geeft verder aan zich niet te herkennen in de door de leidinggevende aangedragen argumenten en hij betwist dat hij de afgelopen tien maanden geen ontwikkeling heeft doorgemaakt. Hij heeft een klacht ingediend over de werkomgeving bij de Gemeente die ook ziet op het handelen van de leidinggevende. De leidinggevende heeft bij e-mail van 5 december 2024 werknemer uitgenodigd voor een gesprek met hemzelf en een medewerkster van HR, waarbij is opgemerkt dat het gesprek op zichzelf niets zal veranderen aan het besluit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft zich op 11 december 2024 ziekgemeld. Werknemer heeft na 19 november 2024 diverse klachten over de Gemeente ingediend bij onder meer de arbeidsinspectie, de Autoriteit Persoonsgegevens, het Huis voor Klokkenluiders en het College voor de Rechten van de Mens. De Gemeente heeft naar aanleiding van de klachten van werknemer een integriteitsonderzoek laten verrichten. Tegen dat kantoor heeft werknemer ook een klacht ingediend. Ook heeft werknemer een rechtszaak lopen tegen het UW over de vraag of hij ziek uit dienst is gegaan bij de Gemeente en heeft hij de gemeentesecretaris en de burgemeester persoonlijk aansprakelijk gesteld voor door hem geleden schade. Werknemer heeft bij de kantonrechter een verklaring voor recht gevraagd dat de Gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is voortgezet en verzocht dat de Gemeente wordt veroordeeld tot betaling

van een billijke vergoeding van € 300.000. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en geoordeeld dat de Gemeente niet de grenzen van de haar toekomende beoordelingsvrijheid om een arbeidscontract al dan niet voort te zetten heeft overschreden. Werknemer heeft in hoger beroep zijn verzoek verminderd in die zin dat hij nu aanspraak maakt op een billijke vergoeding van € 50.000. Voor het overige handhaaft hij zijn verzoeken in eerste aanleg. Hij verzoekt het hof om de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en deze integraal aan een herbeoordeling te onderwerpen.

Oordeel

Hoewel vraagtekens geplaatst kunnen worden bij het realiteitsgehalte van de veronderstelling van zowel de Gemeente als van werknemer dat een (hbo-)jurist zonder kennis van het omgevingsrecht, binnen een jaar na aanstelling op senior niveau een sparringpartner van zijn collega's kan worden, mocht de Gemeente wel in november 2024 de conclusie trekken dat werknemer nog niet op het door haar vereiste niveau functioneerde en dat hij onvoldoende progressie had laten zien. Ook mocht de Gemeente bij het oordeel om de arbeidsrelatie niet voort te zetten betrekken dat er sprake was van een probleem in de samenwerking met naaste collega's. Werknemer heeft aangevoerd dat de Gemeente ernstig tekort is geschoten in het inwerkproces. Het hof onderschrijft die stelling niet. Dat er sprake was van relatief veel verloop waardoor werknemer met wisselende begeleiders (en ook leidinggevenden) te maken kreeg, is op zich vervelend, maar kan niet leiden tot het oordeel dat de Gemeente verwijtbaar gehandeld heeft. Van verwijtbaarheid aan de kant van de Gemeente is wel sprake voor zover zij na het vertrek van Y geen nieuwe begeleider heeft aangewezen, maar dat alleen maakt nog niet dat sprake is van *ernstige* verwijtbaarheid. Het argument van werknemer dat hij onvoldoende bekend was met de vraagtekens die de Gemeente bij zijn functioneren stelde, gaat ook niet op. Het tweede punt dat werknemer de Gemeente verwijt, is dat hij een onveilige werkomgeving heeft ervaren en dat hij werd gepest. Dat werknemer zich niet gelukkig gevoeld heeft bij de Gemeente, acht het hof op zich voldoende aangetoond. Dat betekent echter nog niet dat de Gemeente op dit punt steken heeft laten vallen. Het hof acht ook niet aangetoond dat van de Gemeente meer had mogen verwacht om de relatie tussen collega X en werknemer te verbeteren. Het hof onderschrijft de beslissing van de kantonrechter. De Gemeente heeft mogen besluiten de arbeidsovereenkomst met werknemer niet voort te zetten. Van ernstig verwijtbaar handelen aan haar zijde is geen sprake geweest. Daarmee is niet gezegd dat het hele proces tot de beslissing van 19 november 2024 geheel vlekkeloos is geweest, maar de hoge drempel voor toekenning van een billijke vergoeding is niet gehaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 16-03-2026
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1585
Zaaknummer: 200.359.035/01
Rechters: J.H. Kuiper, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk
Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis
Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:673 BW