

RECHTBANK NOORD-NEDERLAND

Afdeling Privaatrecht
Locatie Assen

zaak-/rolnummer: [REDACTED]

Vonnis van de kantonrechter ex artikel 254 lid 5 Rv van 6 juli 2020

in de zaak van

[REDACTED]
hierna te noemen: [REDACTED]

wonende te [REDACTED]

eisende partij,

gemachtigde: [REDACTED]

tegen

de publiekrechtelijke rechtspersoon

Openbaar lichaam op basis van gemeenschappelijke regeling

[REDACTED],

hierna te noemen: [REDACTED],

zetelend te [REDACTED],

gedaagde partij,

gemachtigde: mr. G.H. Boelens te Zwolle.

1. De procedure

1.1. Bij dagvaarding van 8 juni 2020 met 17 producties heeft [REDACTED] verkort weergegeven - gevorderd om bij wege van onmiddellijke voorziening, [REDACTED] te veroordelen hem binnen 48 uur na betekening van dit vonnis in staat te stellen zijn gebruikelijke werkzaamheden als Operationeel Leidinggevende III, fysieke leefomgeving, afdeling Beheer en Projecten, team Groen, te verrichten. Zulks op straffe van verbeurte van een dwangsom en met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van de procedure.

1.2. Nadat de zaak op maandag 22 juni 2020 ter terechtzitting werd behandeld, van welke behandeling aantekeningen werden gemaakt en waarbij de gemachtigden van partijen de standpunten van partijen - mede - aan de hand van pleitaantekeningen hebben toegelicht, werd vonnis op heden bepaald.

1.3. De inhoud van alle stukken, waaronder de op voorhand toegezonden conclusie van antwoord met 23 producties zijdens [REDACTED] geldt als hier herhaald.

2. De feiten

2.1. De kantonrechter gaat uit van de volgende feiten, die vaststaan omdat ze niet of niet voldoende zijn betwist.

2.2. [REDACTED] geboren op [REDACTED], is op 1 augustus 1973 op basis van een ambtelijke aanstelling naar publiek recht bij de gemeente [REDACTED] in dienst getreden.

2.3. [REDACTED] betreft een per [REDACTED] door de gemeentebesturen van de gemeenten [REDACTED] en [REDACTED] gezamenlijk opgerichte ambtelijke organisatie, waarin de ambtelijke werkzaamheden van deze beide gemeenten zijn ondergebracht.

2.4. Bij beslissing op bezwaar van 6 oktober 2015 is [REDACTED] met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 bij [REDACTED] geplaatst in de functie van Operationeel Leidinggevende III, fysieke leefomgeving, afdeling Beheer en Projecten, team Groen. Het beroep van [REDACTED] tegen de beslissing op bezwaar is bij uitspraak van 30 september 2016 door deze rechtbank (team Bestuursrecht) ongegrond verklaard.

2.5. In 2017 heeft er bij [REDACTED] een reorganisatieontwikkeling plaatsgevonden, 'Groeï en Bloei' genaamd. Als gevolg hiervan waren er minder leidinggevenden nodig en heeft [REDACTED] gevraagd na te denken over mogelijke alternatieven. Getuige het als productie 8 bij dagvaarding overgelegde gespreksverslag van 28 maart 2017 had [REDACTED] 'duidelijk last van het feit dat is uitgesproken dat de organisatie geen plek heeft voor een leidinggevende in de doorontwikkeling van de eenheid'. [REDACTED] is, getuige nog steeds datzelfde gespreksverslag, hulp aangeboden door [REDACTED] maar dat heeft [REDACTED] afgehouden, onder meer omdat hij 'de man hiervoor niet is'. Tijdens een gesprek op 2 mei 2017 heeft [REDACTED] dat nogmaals uitgesproken en is tevens, als mogelijk alternatief, een voorstel gedaan voor een beëindiging van het dienstverband van [REDACTED].

2.6. [REDACTED] vond de alternatieven ofwel een degradatie, niet wenselijk of niet nodig en heeft een voorstel om het dienstverband te beëindigen afgewezen, waarna er tijdens [REDACTED] is besloten [REDACTED] als teamleider te handhaven, onder de voorwaarde dat hij zich als leidinggevende zou bewijzen. [REDACTED] heeft hiervoor begeleiding gehad van de toenmalige eenheidsmanager, de heer [REDACTED] (verder te noemen: [REDACTED]).

2.7. On 2017 heeft [REDACTED] een gratificatie van € 100,00 ontvangen voor zijn extra inzet met betrekking tot de gladheidsbestrijding.

2.8. Nadat [REDACTED] begin 2018 was uitgevallen wegens ziekte, heeft de heer [REDACTED] (verder te noemen: [REDACTED] afdelingsmanager, de begeleiding van [REDACTED] overgenomen. [REDACTED] heeft hierover het volgende verklaard (productie 14 bij dagvaarding), voor zover van belang:

"Middels een gevoerde procedure is komen vast te staan dat [REDACTED] (kantonrechter) in zijn toegewezen functie de rol heeft van dagelijks en volledig leidinggevende. Dit betekent dat [REDACTED] deze rol ook volledig op zal moeten pakken. Ik zal hem helpen om daarbij in positie te komen en [REDACTED] zal los moeten komen van de inhoud.

(...)

Tijdens de wekelijkse gesprekken een aantal keren aangegeven door mij dat [REDACTED] in mijn beleving, zij het langzaam, meer in de gewenste rol komt."

2.9. Sinds begin 2019 maakt [REDACTED] gebruik van de zogenoemde Regeling Generatiepact [REDACTED] en werkt [REDACTED] nog 18 uur per week (50%). [REDACTED] is op maandag en donderdag aanwezig.

2.10. Medio 2019 is mevrouw [REDACTED] (verder te noemen: [REDACTED]) de direct leidinggevende van [REDACTED] geworden, als opvolger van [REDACTED]. [REDACTED] heeft kennismakingsgesprekken gevoerd met [REDACTED] en zijn team. De gesprekken met [REDACTED] liepen stroef.

2.11. Bij e-mailbericht van 15 oktober 2019 schrijft [REDACTED] het volgende aan [REDACTED] voor zover van belang:

"Donderdag 10 oktober hebben wij, samen met [REDACTED] een gesprek gehad over de toekomst van het team en jouw rol hierin.

(...)

Zoals aangegeven wil ik graag een traject met het team starten, omdat uit de kennismakingsgesprekken blijkt dat dit nodig/wenselijk is. Belangrijke punten die naar voren komen zijn o.a.: samenwerking met derden en onderlinge samenwerking is niet altijd optimaal, gemis teamleider (te weinig aanwezig), diverse schoot ontstaan in het verleden etc.

Voor dit traject wil ik graag samenwerken met een externe, genaamd [REDACTED]

(...)

Zoals aangegeven wil ik dit traject ook graag met jou als teamleider starten. Ik vind het echter ook mijn plicht om je te waarschuwen. Ik verwacht dat het traject voor jou lastig kan zijn worden. Hier wil ik je graag voor behoeden. Deze keuze is echter aan jou.

(...)

Tijdens het overleg heb ik je een alternatief geboden: je kunt Accountmanager worden voor de eenheid leefomgeving.

(...)

Graag hoor ik of je van de mogelijkheid gebruik wilt maken om accountmanager te worden."

2.12. Per e-mailbericht van 24 oktober 2019 heeft [REDACTED] gereageerd, als volgt:

"Hallo [REDACTED], bij deze laat ik weten dat ik ga voor de teamontwikkeling. De pijnlijke die er mogelijk in zit heeft de organisatie volgens mij ook een rol in. In ieder geval de leiding gevende."

2.13. De door [REDACTED] in haar e-mailbericht van 15 oktober 2019 genoemde heer [REDACTED] heeft de volgende offerte uitgebracht aan [REDACTED] voor zover van belang:

"Je hebt vastgesteld dat een drietal teams onder het voormalige "Beheer" niet goed functioneert.

(...)

Je wilt nu dus ook graag starten met het team Groen Beheer.

(...)

Omdat ik als eerste stap individuele gesprekken zal voeren met de teamleden en met jou, hebben we nog niet heel uitgebreid gesproken over jouw beelden en ervaringen. Je hebt wel een aantal signalen genoemd, ik noem er een paar:

- *In dit team speelt gebrek aan vertrouwen, met name in de teamleider, maar ook breder*
- *Er is weinig samenhang*
- *Men "snakt naar verandering/ontwikkeling" maak jij op uit de verschillende reacties in het team*
- *Men lijkt erg last te hebben van het verleden*

Je wilt dat dit team gaat werken aan teamontwikkeling en vraag mij om dat te ondersteunen.

We hebben afgesproken dat ik ook met deze groep eerst met de medewerkers ga werken aan beeld en planvorming.

Jouw vraag

Omdat dit team (nog) een teamleider heeft formuleer ik de vraag van het team als volgt:

"Wat is nodig om als "Groen Beheer" gezamenlijk te werken aan de ontwikkeling van het team, zodanig dat iedereen (zijn/haar) deel-neemt en ze zodoende op de op hen afkomende ontwikkelingen/uitdagingen aankunnen?"

2.14. Op 17 oktober 2019 is [REDACTED] aangeschoven bij een overleg van het team van [REDACTED]. Toen is besloten om het door [REDACTED] voorgestelde traject te volgen.

2.15. Medio oktober 2019 zijn de resultaten van het Medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (hierna: MBO) bekend geworden. Daaruit bleek een breed gedeelde en vergaande ontevredenheid over het functioneren van [REDACTED] als teamleider en dat het team geen vertrouwen had in [REDACTED] als leidinggevende.

2.16. Op 21 november 2019 zijn de leidinggegenden binnen [REDACTED] waaronder [REDACTED] geïnformeerd over de MBO-uitkomsten.

2.17. Op 28 november 2019 heeft [REDACTED] een terugkoppeling gegeven van het teamtraject.

2.18. Op 2 december 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED] over hetgeen is besproken op 28 november 2019.

2.19. Op 9 december 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED] in de persoon van de heer [REDACTED] (hierna: [REDACTED]). In dat gesprek is de doorontwikkeling van het team Groen, waar [REDACTED] leiding aan geeft, besproken, alsmede het functioneren van [REDACTED] als teamleider van dat team.

2.20. Het opgemaakte gespreksverslag, dat op 24 februari 2020 door de gemachtigde van [REDACTED] is ontvangen, vermeldt het volgende, voor zover van belang:

"We hebben geconstateerd dat het team niet functioneert als team. Er wordt onvoldoende samengewerkt, de taken zijn nog steeds grotendeels gescheiden in [REDACTED] en [REDACTED] en er is geen samenwerking op gang gebracht (...) Doordat er niet is gestuurd op teamvorming en samenwerking is het team geïsoleerd komen te staan binnen de [REDACTED]. Ik heb aangegeven dat het de taak van de teamleider is en dat hij er verantwoordelijk voor is om deze processen op gang te brengen. Hierin is [REDACTED] in zijn rol als teamleider tekortgeschoten. [REDACTED] is van mening dat dit niet aan hem ligt en hij geen kans heeft gehad om er iets van te maken.

(...)

Sinds begin 2019 neemt [REDACTED] deel aan het generatiepact en werkt nog 18 uur per week (50%). Dit betekent dat hij alleen nog op maandag en donderdag aanwezig is. Doordat hij maar beperkt aanwezig is komt het leidinggeven aan het team ook in het gedrang terwijl het team hier wel behoefte aan heeft en ook heeft uitgesproken. In het breed overleg van 24 september 2019 heeft een medewerker uit het team van [REDACTED] uitgesproken niets aan zijn teamleider te hebben en wanneer het MT (Managementteam, kantonrechter) daar nu eens wat aan deed.

Omdat zijn direct leidinggevende en ik van mening zijn dat [REDACTED] niet functioneert als leidinggevende willen wij tot een andere invulling van zijn takenpakket komen. De doelstelling is dat hiermee de weg vrij komt om het team door te ontwikkelen en wij tot een andere invulling van de leidinggevende taak kunnen komen.

Ik heb [REDACTED] gevraagd of hij openstaat om uit zijn rol als teamleider te stappen en daarmee openstaat voor een andere functie die bij hem en zijn beschikbare tijd zouden passen. Als voorbeeld heb ik de functie van inkoop genoemd. (...) [REDACTED] reageerde hier negatief op waarop ik he aangaf dat mijn doelstelling is om samen te gaan kijken naar een andere invulling van zijn rol.

[REDACTED] gaf aan dat hij dat niet wil en teamleider wil blijven van het team Voorbereiding Groen. Hierop heb ik aangegeven dat we nu 5 jaar een [REDACTED] [REDACTED] zijn en er in die 5 jaar geen resultaten zijn geboekt".

2.21. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Normalisering rechtspositie Ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020, is de ambtelijke aanstelling van [REDACTED] per die datum gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2.22. Bij brief van 28 januari 2020 heeft [REDACTED] onder aanhaling van het gespreksverslag van 9 december 2019, het volgende geschreven aan [REDACTED] voor zover van belang:

"Uit uw houding blijkt dat u allesbehalve openstaat voor signalen (of die nu vanuit het team komen, of vanuit de leiding) en zich niet ontvankelijk toont voor verandering. Het is zacht uitgedrukt dat dit uiteraard niet helpt bij het doorvoeren van de benodigde veranderingen. Dat is zeer problematisch, aangezien het helder is dat er wel een dringende behoefte is aan een teamleider die in staat is op voortvarende wijze de nodige aanpassingen door te voeren. Zowel het team als uw leidinggevende spreken dit uitdrukkelijk uit. (...) Het is dan ook onontkoombaar dat er een veranderingstraject zal volgen voor het team Voorbereiding Groen. Dat vereiste een stevige vertrouwensbasis tussen het team en de teamleider. Gezien bovenstaande feiten bent u niet de aangewezen persoon voor deze taak. Een voortzetting van het dienstverband in de functie van teamleider is dan ook niet in het organisatiebelang. Besloten is dan ook u niet langer in deze functie te handhaven. Bij deze keuze weegt zwaar door dat eerdere pogingen uw opstelling ten goede te doen wijzigen nergens toe hebben geleid.

In de huidige situatie bestaat voldoende aanleiding u een voorstel te doen over de wijze waarop uw dienstverband een vervolg kan krijgen, zodat u de kans krijgt uw jarenlange dienstverband voort te zetten op een wijze die passend is voor zowel u als de organisatie.

Wat mij betreft liggen er twee opties voor. Allereerst bied ik u de functie van accountmanager inkoop aan. (...) Daarnaast wil ik u de mogelijkheid bieden van een vertrek in goed onderling overleg."

2.23. Op 6 februari 2020 heeft [REDACTED] via de e-mail aan [REDACTED] verzocht de sessie, waarbij de uitslagen van het MBO met betrekking tot het team van [REDACTED] zullen worden besproken. Op dezelfde datum heeft [REDACTED] via de e-mail gereageerd als volgt:

"Hallo [REDACTED],

Ik zit momenteel niet zo goed in mijn vel om dit soort klussen te doen. Hopelijk heb je daar begrip voor. Kijk maar wat je doet. Of er uit halen en voorlopig niet bespreken. Of jij pakt het voor touw zo we ook besproken hadden."

[REDACTED] heeft vervolgens de sessie afgelast.

2.24. Per e-mailbericht van 12 februari 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] aan [REDACTED] aangegeven dat hij (d.i. [REDACTED]) zich niet herkent in de in de brief van 30 januari 2020 geuite kritiek. Omdat [REDACTED] altijd goed heeft gefunctioneerd en ook nooit is aangesproken op zijn functioneren, wordt [REDACTED] namens [REDACTED] verzocht haar standpunt in de hiervoor genoemde brief van 30 januari 2020 te onderbouwen met concrete documenten. Volgens [REDACTED] is de voorgestelde functie van accountmanager inkoop niet passend, terwijl het gedane voorstel van [REDACTED] om te komen tot een beëindiging van het dienstverband niet aanvaardbaar is. Zijdens [REDACTED] wordt met betrekking tot dat laatste een tegenvoorstel gedaan.

2.25. Op 14 februari 2020 heeft [REDACTED] per e-mailbericht een finaal aanbod gedaan aan (de gemachtigde van) [REDACTED]

Tevens wordt aangegeven dat indien en voor zover dat aanbod niet wordt geaccepteerd, de functie van [REDACTED] met ingang van 1 maart 2020 eenzijdig zal worden gewijzigd, door hem met ingang van die datum te ontheffen van zijn leidinggevende taken en hem de werkzaamheden van accountmanager inkoop op te dragen.

2.26. Bij e-mailbericht van 20 februari 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] nogmaals - aan [REDACTED] verzocht haar standpunt met betrekking tot het functioneren van [REDACTED] concreet te onderbouwen, waarna zal worden gereageerd op het finaal aanbod. Ook wordt de onderhavige procedure in het vooruitzicht gesteld.

2.27. Per e-mailbericht van 20 februari 2020 heeft [REDACTED] naar de gemachtigde van [REDACTED] toe aangegeven dat er in 2017, 2018 en 2019 (functionerings-)gesprekken met [REDACTED] zijn gevoerd, maar dat hiervan geen verslagen zijn gemaakt. Als [REDACTED] het op een juridische procedure laat aankomen geeft [REDACTED] aan dat er in dat geval nadere verklaringen zullen worden opgesteld. [REDACTED] heeft bij dit e-mailbericht wél bij haar aanwezige stukken bijgevoegd, waaronder een probleemschets, opgemaakt door [REDACTED] en gespreksverslagen die [REDACTED] heeft opgemaakt op basis van van haar aantekeningen van deze gesprekken.

2.28. Het gespreksverslag van 2 december 2019 tussen [REDACTED] en [REDACTED] vermeldt het volgende, voor zover van belang:

"[REDACTED] geeft aan dat het overleg hem weinig heeft gedaan. Maar twee medewerkers hebben naar zijn idee aangegeven geen vertrouwen in hem te hebben als teamleider. Ik geef aan dat dit naar mijn idee iets anders is verlopen.

Iedereen heeft aangegeven dat [REDACTED] niet geschikt is voor de functie van teamleider:

- Men verwacht dat een teamleider voor het team staat, dit wordt niet door iedereen zo gevoeld
- Er is niets gebeurd (veranderd) alle jaren. We werken nog steeds op dezelfde manier als voor de samenvoeging. Processen zijn niet veranderd.
- De mensen missen aandacht. Men voelt geen steun van de teamleider.
- De organisatie heeft geen positief beeld van het team Groen.
- Door het generatiepact is [REDACTED] te weinig uren beschikbaar.

[REDACTED] geeft aan dat hij hier niet verantwoordelijk voor is. Hij is nooit gesteund door het MT. Als er zaken niet goed gaan, dan ligt het aan de leidinggevende die [REDACTED] te weinig betrokken heeft. De situatie is vervelende, maar volgens hem is het hem niet aan te rekenen. Ook geeft hij aan dat hij nooit eerder heeft gehoord dat hij niet goed functioneert."

2.29. Bij e-mailbericht van 26 februari 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] het eerder gedane voorstel nogmaals herhaald. Per e-mailbericht van dezelfde datum heeft [REDACTED] dat tegenvoorstel van [REDACTED] afgewezen.

2.30. Op 5 maart 2020 heeft [REDACTED] de volgende brief aan [REDACTED] verzonden, voor zover van belang:

"Met ingang van 1 maart 2020 wijzigen wij jouw functie door je te ontheffen van de leidinggevende taken. Je behoudt de overige taken die je momenteel uitvoert. In onze correspondentie met jouw vakbondsadviseur hebben wij aangegeven dat de functie van Accountmanager Inkoop passend is aangezien dit jouw werkzaamheden betreft met uitzondering van de leidinggevende taken.

(...)

Hoewel deze functie lager is ingeschaald dan jouw oude functie, heeft de functiewijziging geen consequenties voor jouw arbeidsvoorwaarden."

2.31. Bij brief van 26 maart 2020 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] bericht waar zijn takenpakket concreet uit bestaat.

3. De grondslag van de vordering en het verweer

3.1. [REDACTED] legt aan zijn vorderingen, samengevat, het volgende ten grondslag. Tussen partijen is geen eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek (BW) overeengekomen. Primair is [REDACTED] dus niet gerechtigd om zonder instemming van [REDACTED] wijzigingen in de arbeidsovereenkomst door te voeren. [REDACTED] heeft voorts, onder aanhaling van artikel 7:611 BW en de arresten van de Hoge Raad van 26 juni 19998 (*JAR* 1998/199 Van der Lely/Taxi Hofman) en 11 juli 2008 (ECLI:NL:HR:2008:BD1847, *Stoof/Mammoet*) geen redelijke grond om tot wijziging van zijn functie over te gaan. [REDACTED] is de afgelopen jaren niet op zijn functioneren aangesproken. De bewijslast van het tegendeel rust op [REDACTED] maar zelfs voor het geval zij daarin mocht slagen, is aan [REDACTED] geen voldoende en reële verbeterkansen geboden. Van een passend aanbod is evenmin sprake. [REDACTED] is geen inkoper en heeft geen ervaringen opgedaan in dat werkveld. De bijbehorende werkzaamheden sluiten ook niet aan bij de (eerdere) functie van [REDACTED]. Feitelijk is [REDACTED] geplaatst in een functie zonder duidelijke inhoud. Van [REDACTED] kan tot slot niet verlangd worden dat hij de eenzijdige wijziging aanvaard. Meer subsidiair wijst [REDACTED] er op dat zijn rechtsbetrekking tot 1 januari 2020 (de datum van inwerkingtreding van de Wnra) werd beheerst door het ambtenarenrecht en de daaruit voortvloeiende jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep. In dit geval is niet voldaan aan de vereisten voor overplaatsing (CrvB 28 januari 2010, ECLI:NL:CRVB:2010:BL2847), terwijl een te maken belangenafweging evenzeer kan meebrengen dat aan betrokkene eerst een verbeterkans wordt aangeboden (ECLI:CRVB:2009:BK9663). [REDACTED] verzoekt de kantonrechter rekening te houden met deze jurisprudentie, omdat hieruit voortvloeit dat [REDACTED] ook in het geval van [REDACTED] het door haar gestelde disfunctioneren van hem dient aan te tonen en er nog een verbeterkans moet worden geboden. Het spoedeisend belang van [REDACTED] vloeit voort uit de aard van de vordering. [REDACTED] heeft er belang bij dat op korte termijn duidelijk wordt dat [REDACTED] op onrechtmatige wijze zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft gewijzigd, omdat hij hierdoor onaantvaardbare gevolgen ervaart.

3.2. [REDACTED] voert gemotiveerd verweer dat strekt tot afwijzing van de vorderingen van [REDACTED].

3.3. Op de stellingen en verweren van partijen zal bij de beoordeling, voor zover aangewezen, worden ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] een voldoende spoedeisend belang bij zijn vordering. [REDACTED] heeft dat door [REDACTED] gestelde spoedeisend belang als zodanig ook niet weersproken, zodat hij in zijn vordering kan worden ontvangen.

4.2. Bij de verdere beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat de vordering van [REDACTED] in het kader van deze procedure slechts kan worden toegewezen, als de daaraan ten grondslag liggende feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk zijn, terwijl het ook in voldoende mate waarschijnlijk moet zijn dat die vordering in een nog te voeren bodemprocedure zal worden toegewezen.

Voor nader onderzoek naar bepaalde feiten en omstandigheden of voor bewijslevering door bijvoorbeeld getuigen is in het kader van dit kort geding geen plaats. Dat dient te gebeuren in een eventuele bodemprocedure.

4.3. Indachtig voormeld criterium overweegt de kantonrechter dat tussen partijen niet in geschil is dat er geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Toetsing kan derhalve niet plaatsvinden aan de hand van het bepaalde in artikel 7:613 BW. Omdat er sprake is van een wijziging van een individuele arbeidsvoorwaarde dient er getoetst te worden aan artikel 7:611 BW. Op grond van het arrest van de Hoge Raad van 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet), moeten in een dergelijk geval drie stappen worden doorlopen en dient de kantonrechter de vraag te beantwoorden of er sprake is van gewijzigde omstandigheden die nopen tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, alsmede of het gedane voorstel tot wijziging van de overeenkomst in het licht van alle omstandigheden van het geval redelijk is en of aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer gevergd worden.

4.4. De kantonrechter is van oordeel, anders dan [REDACTED] dat de eenzijdige wijziging van zijn arbeidsovereenkomst niet zozeer is ingegeven door het functioneren van [REDACTED] als wel door het gegeven dat het team van [REDACTED] het vertrouwen in hem in het najaar van 2019 - nagenoeg unaniem - heeft opgezegd en dat als zodanig ook heeft uitgesproken naar het management van [REDACTED]. De kantonrechter verwijst in dit verband naar productie 17 bij de conclusie van antwoord, waarin één van de leden van het team van [REDACTED] de heer [REDACTED], aan [REDACTED] bevestigt dat alle mensen in het team van [REDACTED] tijdens de bijeenkomst met [REDACTED] op 28 november 2019 - mondeling of via hoofdknikken - hebben bevestigd dat [REDACTED] als persoon een fijne collega is, maar hem niet als leidinggevende zien. Een zelfde conclusie kan worden getrokken uit het gespreksverslag van [REDACTED] van 2 december 2019 (productie 8 bij dagvaarding). [REDACTED] heeft de juistheid van dat verslag weliswaar betwist, maar niet concreet aangegeven op welke onderdelen dit verslag onjuist zou zijn. Ook overigens heeft de kantonrechter geen aanleiding aan de juistheid van dit verslag te twijfelen. Het betreft immers, zo heeft [REDACTED] onweersproken verklaard, een uitwerking van de aantekeningen die zij tijdens het bewuste gesprek heeft gemaakt, zodat van antidatering (met het oog op deze procedure) geen sprake is. [REDACTED] heeft ook de juistheid van het e-mailbericht van [REDACTED] betwist, volgens hem zou het gaan om twee teamleden, maar die stelling op geen enkele wijze (voldoende) concreet onderbouwd, zodat de kantonrechter hier aan voorbijgaat.

4.5. [REDACTED] heeft verder onweersproken gesteld dat ook het afdelingshoofd, [REDACTED], en [REDACTED] de eenheidsmanager, er geen vertrouwen (meer) in hebben dat [REDACTED] de aangewezen persoon is om de voorgestelde wijzigingen binnen het team van [REDACTED] door te voeren. Bovendien heeft [REDACTED] verklaringen van [REDACTED] en [REDACTED] (productie 21 en 22 bij de conclusie van antwoord) in het geding gebracht, waaruit dit eveneens afdoende volgt. Ter zitting heeft ook [REDACTED] aangegeven dat zij geen vertrouwen (meer) heeft in [REDACTED] als teamleider. Het voorgaande raakt uiteraard wel aan het functioneren van [REDACTED] maar moeilijk staande kan worden gehouden dat louter het functioneren van [REDACTED] het voor [REDACTED] noodzakelijk heeft gemaakt om - uiteindelijk - tot wijziging van zijn arbeidsovereenkomst over te gaan. Dit laat onverlet dat de hiervoor aangenomen ontbreken van vertrouwen, wel zijn oorsprong vindt in het functioneren van [REDACTED]. Daarover het volgende.

4.6. Er is geen sprake van ontslag, maar van overplaatsing.

Het is bestendige jurisprudentie dat er in dat geval minder strenge eisen gelden voor het gestelde disfunctioneren. [REDACTED] heeft, met inachtneming van deze nuance, ter gelegenheid van de mondelinge behandeling erkend dat er onder zijn leiding in de afgelopen vijf jaar, vanaf het moment dat [REDACTED] is opgericht tot op heden, niets - wezenlijks - is veranderd en/of tot stand is gebracht in zijn team. [REDACTED] heeft onweersproken gesteld dat er binnen het team van [REDACTED] nog steeds 'een afdeling [REDACTED]' is en 'een afdeling [REDACTED]'. De situatie zoals die was ten tijde van het begin van [REDACTED] en nu is daardoor in wezen gelijk gebleven, althans binnen het team van [REDACTED]. Dat wringt, als bedacht wordt dat [REDACTED] destijds is opgericht om samenwerking tussen de beide hiervoor genoemde gemeenten tot stand te brengen en uit het teamtraject volgt dat het team van [REDACTED] 'snakt' naar veranderingen, waarvoor [REDACTED] volgens zijn team - niet de aangewezen persoon is. Voorts heeft [REDACTED] het Medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO) van 2019 in het geding gebracht. Uit dat onderzoek komt naar voren dat [REDACTED] als leidinggevende op bijna alle onderdelen ver onder de maat scoort als leidinggevende. [REDACTED] heeft onvoldoende weersproken gesteld dat een vergelijkbare conclusie kan worden getrokken uit het Medewerkerswaarderingsonderzoek uit 2017.

4.7. De kantonrechter heeft de indruk gekregen, mede ter gelegenheid van de mondelinge behandeling, dat - al dan niet terecht - kritiek op het functioneren van [REDACTED] zoals onder meer blijkend uit het MBO, hem zagezegd 'koud laat'. [REDACTED] wijst vooral naar [REDACTED] en op geen enkel moment naar zichzelf. Enige reflectie op het eigen handelen heeft de kantonrechter niet kunnen bespeuren bij [REDACTED]. Een sprekend voorbeeld hiervan acht de kantonrechter het gesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] op 2 december 2019, waarbij [REDACTED] de uitkomsten van het MBO zagezegd naast zich neerlegt en alleen met de beschuldigende vinger naar [REDACTED] wijst. [REDACTED] laat evenwel na om voldoende concreet aan te geven, voorzien van een feitelijke onderbouwing, dat en wanneer hij over het functioneren van zijn team bij [REDACTED] aan de bel heeft getrokken. Uit de (kennismakings-)gesprekken die [REDACTED] met [REDACTED] heeft gevoerd, komt veeleer het beeld naar voren dat [REDACTED] niet in staat is of simpelweg weigerachtig is om informatie over het reilen en zeilen van zijn team te delen met [REDACTED] en daarmee met [REDACTED]. Ook slaat de kantonrechter uitdrukkelijk acht op de inhoud van de e-mailberichten van 6 februari 2020 tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Daarin stelt [REDACTED] [REDACTED] voor om de resultaten van het MBO die voor [REDACTED] als leidinggevende gerust desastreus genoemd kunnen worden, binnen zijn team te bespreken. [REDACTED] houdt de boot evenwel af. Hoewel de kantonrechter er zeker aandacht voor heeft dat [REDACTED] op dat moment al te verstaan was gegeven dat zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2020 zou worden gewijzigd, hetgeen hem niet onberoerd zal hebben gelaten, had van hem als professioneel leidinggevende redelijkerwijs verwacht mogen worden deze 'handschoen' op te pakken en zijn team te informeren over de uitkomsten van het MBO en dit te bespreken. Dat heeft [REDACTED] ten onrechte nagelaten, wat de kantonrechter betreft.

4.8. Dat [REDACTED] geen kans heeft gekregen om zich te verbeteren, is de kantonrechter niet voldoende gebleken. Daarvoor acht de kantonrechter in de eerste plaats redengevend dat [REDACTED] niet, althans onvoldoende heeft weersproken dat hij, toen in 2017 bleek dat hij als leidinggevende zou aanblijven, begeleiding opgelegd gekregen heeft vanuit [REDACTED] om in zijn functie te kunnen groeien. De omstandigheid dat [REDACTED] op enig moment heeft verklaard dat [REDACTED] meer in de gewenste rol komt, wil niet zeggen dat [REDACTED] op enig moment ook goed is gaan functioneren als teamleider. [REDACTED] heeft bovendien onvoldoende weersproken gesteld dat de verklaring van [REDACTED] zonder medeweten van [REDACTED] tot stand is gekomen en zij het daarmee niet eens was.

Het goed functioneren van [REDACTED] kan evenmin blijken uit de gratificatie die [REDACTED] heeft gekregen. Deze heeft slechts betrekking op de extra inzet van [REDACTED] in verband met gladheidsbestrijding

4.9. De kantonrechter wil zeker de ogen niet sluiten voor de omstandigheid dat [REDACTED] op sommige momenten niet heeft doorgepakt, bijvoorbeeld in de begeleiding van [REDACTED] maar dat laat onverlet dat [REDACTED] in zijn functie een grote mate van eigen verantwoordelijkheid heeft en dat het - los van de vraag of er sprake is van persoonlijk disfunctioneren - genoeg kan zijn dat in dit geval [REDACTED] niet de aangewezen persoon is om de gewenste verandering(en) binnen het team aan te brengen. Dat nu volgt wel uit de teambijeenkomst van 28 november 2019 en hetgeen [REDACTED] en [REDACTED] hieromtrent hebben verklaard.

4.10. Op grond van al het voorgaande acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk geworden dat [REDACTED] vanwege gewijzigde omstandigheden, er in bestaande dat er binnen [REDACTED] zowel vanuit het team van [REDACTED] als het management, geen vertrouwen meer was in [REDACTED] als teamleider, terwijl er binnen het team dringende behoefte was aan verandering, en [REDACTED] niet wenste te reflecteren op zijn eigen aandeel in de ontstane situatie, genoopt was om de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] te wijzigen. Daarmee wordt de eerste vraag bevestigend beantwoord.

4.11. Het voorstel dat [REDACTED] vervolgens heeft gedaan, acht de kantonrechter, alle omstandigheden in ogenschouw nemend, alleszins redelijk. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] de spreekwoordelijke soep hierbij veel te heet opgediend. Op basis van de over en weer overgelegde stukken komt de kantonrechter tot het voorshandse oordeel dat [REDACTED] feitelijk - het overgrote deel van zijn werkzaamheden behoudt. Behoudens de leidinggevende taken, waar [REDACTED] naar eigen zeggen ongeveer 10% van zijn tijd aan kwijt was, is het de kantonrechter niet (voldoende) gebleken dat [REDACTED] ook nog meer en/of andere werkzaamheden is kwijtgeraakt. De functieaanduiding dekt in zoverre dan niet geheel de lading. [REDACTED] stelt weliswaar dat hij een uitgeholde functie heeft gekregen, maar gelet op de brief van 26 maart 2020, waarin [REDACTED] concreet heeft omschreven waar het takenpakket van [REDACTED] uit bestaat, kan van een uitholling geen sprake zijn. Getuige de brief van [REDACTED] van 5 maart 2020, zijn de arbeidsvoorwaarden van [REDACTED] waaronder zijn salaris, niet gewijzigd. Dat heeft [REDACTED] niet weersproken. Van [REDACTED] mocht en mag in redelijkheid verwacht worden in te stemmen met het voorstel van [REDACTED]

4.12. In het licht van hetgeen hiervoor is overwogen is het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat [REDACTED] in de gegeven omstandigheden een redelijk voorstel heeft gedaan, dat de aangeboden functie passend is en van [REDACTED] redelijkerwijs verwacht mag en mocht worden verwacht dat hij dat aanbod zou hebben aanvaard. Dit betekent dat ook de tweede en de derde vraag bevestigend moet worden beantwoord. Dit betekent dat de vordering van [REDACTED] niet toewijsbaar is op de primaire grondslag, waarmee toegekomen wordt aan de meer subsidiaire grondslag. Uit het voorgaande blijkt voldoende dat er sprake is van onvoldoende functioneren van [REDACTED] en verbetering ook niet meer kan worden verwacht. In zoverre was er aan de zijde van [REDACTED] een redelijk belang om [REDACTED] uit zijn functie te ontheffen, zodat de vordering evenmin toewijsbaar is op de meer subsidiaire grondslag.

4.13. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat hij ongelijk krijgt. Daarbij wordt [REDACTED] ook veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente over de proceskosten, op de wijze zoals in de beslissing is bepaald.

5. De beslissing

De kantonrechter recht doende als voorzieningenrechter:

5.1. wijst de vordering af;

5.2. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, tot deze uitspraak aan de zijde van [REDACTED] begroot op € 720,00 aan salaris gemachtigde, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf vier weken na de datum van dit vonnis.

Dit vonnis is gewezen door de kantonrechter mr. G.J.J. Smits en in het openbaar uitgesproken door mr. M.E. van Rossum op 6 juli 2020.

typ/conc: 342/JSB

coll:



VOOR GROSSE

Assen d.d.
de griffier, - 6 JUL 2020

2020/09/01

10/10/2020
10/10/2020

