

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsrechtelijke bepalingen in het BW bevatten geen juridische grondslag voor het verzoek van werknemer om het verslag van een functioneringsgesprek of een beslissing op de klacht van een inwoner van de gemeente te vernietigen.****Feiten*

Werknemer was als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) in dienst van de gemeente op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 15 maart 2020 tot 15 maart 2021. Op 12 november 2020 heeft een inwoner van de gemeente een klacht ingediend over de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden als BOA heeft uitgevoerd. Op 4 februari 2021 heeft de gemeente een beslissing op die klacht genomen en onder meer besloten een coachingsgesprek in te zetten gericht op empathie en communicatie. Op 15 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende over het functioneren van werknemer. Daarvoor zijn vier informanten geraadpleegd. De conclusie van het gesprek was dat geen contractverlenging plaats zou vinden. Werknemer verzoekt de gemeente onder meer te veroordelen om de beoordeling uit het personeelsdossier te vernietigen en het besluit op de klacht te vernietigen.

*Oordeel*

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking getreden. Deze wet heeft de rechtspositie van ambtenaren gewijzigd in die zin dat vanaf dat moment het private arbeidsrecht op ambtenaren van toepassing is. Een van de wijzigingen in de rechtspositie van ambtenaren is dat zij sinds 1 januari 2020 geen bezwaar meer kunnen aantekenen of in beroep kunnen gaan tegen een beslissing van hun (overheids)werkgever. Gelet op het feit dat werknemer na 1 januari 2020 bij de gemeente in dienst is getreden, is deze (nieuwe) situatie op hem van toepassing. Werknemer verzoekt allereerst om de beoordeling uit zijn personeelsdossier te vernietigen. De bepalingen in het BW die zien op de arbeidsovereenkomst, bevatten geen mogelijkheid om een verslag van een functioneringsgesprek te vernietigen. Voor het verzoek van werknemer bestaat met andere woorden geen juridische grondslag. Hetgeen hiervoor is overwogen geldt ook voor het verzoek om het besluit op de klacht te vernietigen. De gemeente heeft terecht als verweer aangevoerd dat dit een bestuursrechtelijke kwestie is tussen de gemeente en een inwoner en geen arbeidsrechtelijke kwestie. Daarnaast heeft werknemer toegelicht dat hij zich op diverse vlakken onvoldoende gesteund voelde door de gemeente als werkgever. Hij voelt zich slachtoffer van een situatie en cultuur die reeds bestonden en waar hij part noch deel aan had

of kon hebben. Uit de overgelegde stukken blijkt wel dat er – mede door de coronapandemie – zaken waren die niet soepel liepen. Ook is duidelijk dat de gemeente een externe organisatie om advies heeft gevraagd. Dit alles laat echter onverlet dat een werkgever een grote beslissingsvrijheid heeft als het aankomt op zaken als de werving van personeel en het besluit om tijdelijke arbeidsovereenkomsten al dan niet te verlengen. Met andere woorden: ook zonder de beoordeling van 15 januari 2021 mocht de gemeente besluiten om de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te verlengen. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer af.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 03-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:5816

**Zaaknummer:** 9018262 HA VERZ 21-16

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** M.R. Hoendermis

**Wetsartikelen:** 7:610 BW