

RECHTSPRAAK

In kort geding is de vraag aan de orde of de gemeente Nijmegen werkneemster op goede gronden op non-actief heeft mogen stellen en of de belangen van werkneemster voorshands moeten prevaleren boven de belangen van de gemeente Nijmegen, zodat werkneemster weer haar gebruikelijke werkzaamheden kan verrichten.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober 2009 bij de gemeente Nijmegen in ambtelijke dienst getreden in de functie van medewerker burgerzaken. Per 1 januari 2020 is deze aanstelling van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. Daarop is de cao gemeenten van toepassing. Vanaf 2019 is werkneemster werkzaam als specialist burgerzaken. Het team specialisten van de afdeling burgerzaken vervult een adviesrol voor de andere teams van de afdeling. Daarnaast wikkelt het team specialisten de meest complexe casuïstiek af. Naast drie vaste krachten, onder wie werkneemster, werken in het team specialisten structureel externe medewerkers die door de gemeente Nijmegen als zzp'er of via een bureau worden ingehuurd. De wisselende samenwerking van het team vergt in de loop der jaren de nodige aandacht en zorg van de opvolgende leidinggevenden. Daarbij komt dat die leidinggevenden een stoeve samenwerking hebben vastgesteld, zowel binnen het team alsook in het contact met de andere teams van de afdeling.

Het functioneren van werkneemster is tot en met 10 juni 2016 altijd positief beoordeeld. Daarna hebben er tot november 2020 geen beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. Per 1 juni 2018 is een nieuwe leidinggevende aangesteld. Deze leidinggevende spreekt werkneemster in 2020 aan op haar omgang met collega's. In november 2020 volgt een voorlopige beoordeling waarin het omgaan en samenwerken met collega's negatief is beoordeeld. Werkneemster wordt de mogelijkheid ontnomen om haar zienswijze op de beoordeling te geven. Werkneemster zoekt het hoger op door een klacht bij de gemeentesecretaris in te dienen, waarna alsnog een gesprek plaatsvindt. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Er vindt wederom een gesprek plaats waarvan een verslag wordt gemaakt, waarin wordt gesteld dat werkneemster ziek zou zijn geworden door haar relatie met leidinggevende en daarom niet mag re-integreren binnen de afdeling. Er vindt mediation plaats zonder resultaat. Werkneemster verzoekt uiteindelijk weer te worden toegelaten tot het verrichten van haar werkzaamheden, waarop de gemeente Nijmegen afwijzend reageert. Werkneemster vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter gaat ervan uit dat een werknemster in beginsel een zwaarwegend belang heeft bij het kunnen verrichten van de overeengekomen arbeid. Door het opleggen van een ingrijpende maatregel als een op non-actiefstelling ontnemt de werkgever de mogelijkheid voor de werknemster om de overeengekomen arbeid te verrichten. Die maatregel heeft bovendien een diffamerend karakter. Uit de eisen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW vloeit daarom voort dat de werkgever deze maatregel alleen kan inzetten als hij daarvoor over een redelijke en voldoende zwaarwegende grond beschikt. Bij de beoordeling daarvan weegt in elk geval mee of er een reëel dreigend nadeel voor de werkgever bestaat bij voortzetting van de werkzaamheden door de werknemster. Dat van dit alles sprake is heeft de gemeente Nijmegen, waarop de verplichting rust aan te tonen dat redelijke gronden bestaan om de werknemster van het werk uit te sluiten, niet voldoende aannemelijk gemaakt. Evenmin blijkt uit het dossier iets over onbeheersbare en onwerkbaar toestanden op de werkvloer vanwege de aanwezigheid van werknemster. Het beroep van de gemeente Nijmegen op een tweetal incidenten in april 2020 rechtvaardigt geen op non-actiefstelling. Nadien hebben zich geen incidenten meer voorgedaan tussen werknemster en collega's. Dat werknemster het uiteindelijk hogerop heeft gezocht wordt haar ten onrechte verweten. Het feit dat de gemeente Nijmegen werknemster ook niet op haar eigen afdeling heeft willen laten reageren, zonder advies te vragen aan de bedrijfsarts, getuigt volgens de kantonrechter niet van goed werkgeverschap. Werknemster heeft zich tijdens haar ziekte onder behandeling gesteld en een programma doorlopen om weerbaarder te worden. Dat de leidinggevende eventueel van mening is dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie acht de kantonrechter van een andere orde, omdat daarvoor andere juridische acties dienen te worden ingezet. De gemeente Nijmegen heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werknemster niet meer toe te laten tot het verrichten van haar bedongen werkzaamheden. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:7333

Zaaknummer: 9509181\VV EXPL 21-69

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: J.W. Wijers en G.M. Hissink

Wetsartikelen: 7:611 BW