

## RECHTSPRAAK

***Volgens de bedrijfsarts is werkhervatting onder dezelfde leidinggevende om medische redenen niet meer mogelijk. Werkneemster acht terugkeer zelf ook niet realistisch. Sprake van duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2000 aangesteld bij de gemeente Binnenmaas, die per 1 januari 2019 is opgegaan in de fusiegemeente Hoeksche Waard. In een voortgangsgesprek op 21 oktober 2019 heeft zowel de leidinggevende als werkneemster uitgesproken niet tevreden te zijn over de manier waarop hun gesprekken verliepen. De leidinggevende heeft werkneemster in een e-mail van 29 januari 2020 geschreven dat er geen juiste chemie is tussen de wethouder en werkneemster. Dat heeft ertoe geleid dat de wethouder niet meer met haar wilde samenwerken. Een collega heeft de leidinggevende op 13 februari 2020 geschreven dat de samenwerking met werkneemster in het team niet goed loopt en er spanningen zijn in het team waar zij last van heeft. Werkneemster heeft per e-mail van 14 februari 2020 geschreven dat afspraken niet worden nagekomen, worden verdraaid of ontkend, dat zij verstoken blijft van informatie en dat zij geen werk krijgt. Aan het einde van deze e-mail heeft werkneemster zich ziek gemeld. Een mediationtraject is geëindigd zonder verbetering van de relatie. Op 7 juli 2021 is aan werkneemster een herplaatsing aangeboden, gepaard met een verbetertraject en coaching ter ondersteuning van dit traject. Werkneemster heeft aangegeven niet te kunnen instemmen met het aanbod. Hierover is nog onderhandeld, maar partijen zijn hier niet uitgekomen. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 21 oktober 2021 arbeidsgeschikt geacht, maar geadviseerd dat terugkeer van werkneemster onder dezelfde leidinggevende de kans op terugkeer van medische beperkingen en nieuwe ziekmelding verhoogt. De gemeente heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werkneemster komt tegen het oordeel in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Al kort na de start van werkneemster in het team per 1 januari 2019 zijn problemen ontstaan in de samenwerking en communicatie. Vastgesteld kan worden dat deze problemen niet zijn opgelost, ondanks pogingen daartoe. Daarbij kan in het midden blijven wat de oorzaak van het ontstaan van deze problemen is geweest. Volgens de bedrijfsarts is werkhervatting onder dezelfde leidinggevende om medische redenen niet meer mogelijk. Werkneemster heeft aangegeven dat zij dit zelf ook niet meer realistisch acht. De conclusie is dat de arbeidsverhouding blijvend

verstoord moet worden geacht. De gemeente heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Het enkele feit dat de aangeboden functie geen seniorfunctie is, maakt naar het oordeel van het hof niet dat de functie niet passend is. Werkneemster zou geen financieel nadeel ondervinden van de herplaatsing. Voor wat betreft de hoogte van de transitievergoeding dient de periode dat werkneemster voor de andere gemeentes werkzaam is geweest mee te worden genomen. Het hof is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente, zodat werkneemster geen aanspraak kan maken op toekenning van een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 23-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:1642

**Zaaknummer:** 200.310.007/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, J.M.T. van der Hoeven-Oud en M.T. Nijhuis

**Advocaten:** G.A.H. Wiekamp en J. van Zanten

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW