

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van gemeenteambtenaar is van rechtswege geëindigd. Er is niet voldaan aan de voorwaarde van goed functioneren, zodat sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.****Feiten*

Werknemer is op 1 september 2020 bij de gemeente Leidschendam-Voorburg (hierna: de gemeente) in dienst getreden als griffier. De gemeenteraad is bevoegd om de arbeidsovereenkomst met de griffier aan te gaan, te wijzigen en te beëindigen (art. 107 lid 2 Gemeentewet). Voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer heeft de gemeenteraad een besluit genomen (hierna: het raadsbesluit) waarin onder meer een bepaling is opgenomen over het voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij goed functioneren. De werkgeverscommissie oefent op grond van artikel 3 van de ‘Verordening werkgeverscommissie Leidschendam-Voorburg’ het werkgeverschap uit ten aanzien van onder meer de griffier. Bij brief van 30 juli 2021 schrijft de werkgeverscommissie aan werknemer onder meer dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar wordt verlengd. Op 7 december 2021 heeft Necker van Naem een rapport uitgebracht naar aanleiding van een door haar uitgevoerde quickscan naar de werkdruk van de griffie van de gemeente. In dit rapport staat onder meer: *“Leiderschap vergroten bij de griffier, waardoor koers en richting van de griffie beter bepaald worden en ondermijnende activiteiten aan de koers, richting of onderlinge samenwerking ook harder aangepakt worden. (...)”*. Op 7 juli 2022 heeft de werkgeverscommissie werknemer schriftelijk bericht dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten en dat deze van rechtswege eindigt per 1 september 2022. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de toekenning van een billijke vergoeding. Aan zijn verzoek legt werknemer kort gezegd ten grondslag dat – vanwege zijn goede functioneren – een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, die door de gemeente is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Samengevat voert de gemeente aan dat zij diverse gesprekken met werknemer heeft gevoerd, omdat hij niet goed (genoeg) functioneerde. In deze zaak gaat het in de kern om de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat aan de gemeente als werkgever een zekere beoordelingsruimte toekomt met betrekking tot het functioneren van werknemer en het oordeel of hij al dan niet geschikt is voor de functie van griffier. Allereerst is de vraag of per 1

september 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Dit volgt in ieder geval niet uit de brief van 30 juli 2021, waarin de gemeente aan werknemer bevestigt dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 september 2021 voor één jaar wordt verlengd. Hoewel werknemer erop wijst dat in deze brief geen reden wordt vermeld voor de verlenging voor bepaalde tijd en hij stelt dat nergens uit blijkt dat zijn functioneren ter discussie staat, heeft de gemeente onweersproken aangevoerd dat voorafgaand aan deze brief diverse gesprekken met werknemer zijn gevoerd, waarin zijn functioneren ter sprake is gekomen, onder andere op 30 juni 2021. In dit gesprek – tussen de werkgeverscommissie en werknemer – heeft de gemeente aangegeven dat er ontwikkelpunten zijn en dat er concrete acties van werknemer worden verwacht, zoals het zoeken van een coach, het volgen van een cursus leidinggeven en het zoeken van meer verbinding met de gemeenteraad. Dat deze onderwerpen aan de orde zijn gekomen heeft werknemer ter zitting ook erkend, zij het dat hier volgens hem geen consequenties aan zijn verbonden. Anderzijds heeft werknemer ter zitting onderkend dat het wel ‘iets is’ als een dergelijk gesprek wordt gevoerd. Verder heeft hij destijds geen bezwaar gemaakt tegen de verlenging voor bepaalde tijd en heeft hij hier ter zitting bovendien nog aan toegevoegd er begrip voor te hebben ‘dat de gemeente zijn functioneren nog niet goed had kunnen zien, vanwege de thuiswerksituatie’. Dat op dat moment is voldaan aan de voorwaarde ‘goed functioneren’ is dus niet komen vast te staan. Hoewel werknemer bij herhaling benoemt dat van deze gesprekken nimmer gespreksverslagen zijn opgesteld – hetgeen wellicht aan de gemeente kan worden verweten – heeft hij niet, althans onvoldoende gemotiveerd betwist dat de gemeente in deze gesprekken heeft gewezen op de ontwikkel/verbeterpunten en de van hem verwachte acties, zij het dat werknemer meent dat hij hier wel in voldoende mate aan heeft voldaan. Dat werknemer deze gesprekken heeft opgevat als ‘gewone’ feedbackgesprekken zoals te doen gebruikelijk was na een raadsvergadering of een overleg acht de kantonrechter niet overtuigend. Zeker niet als tijdens een aantal van die gesprekken ook een HR-adviseur aanwezig is, wat toch duidt op een mate van formalisering van het gesprek. Voorts heeft werknemer geen, althans onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld, om zijn stellingen dat hij wel goed functioneerde nader te onderbouwen. Het enkele feit dat aan hem per 1 september 2021 de jaarlijkse periodiek is toegekend en dat in de verlengingsbrief staat dat men uitkijkt naar een prettige voortzetting van de samenwerking, is daartoe onvoldoende. Bovendien ging dit vooraf aan de verlenging van de arbeidsovereenkomst, waarbij vaststaat dat voorafgaand aan deze verlenging de ontwikkelpunten en verwachte acties voor dat tweede jaar met werknemer zijn besproken. Dat in het tweede jaar wel is voldaan aan de voorwaarde ‘goed functioneren’ is gelet op hetgeen hiervoor is overwogen dan ook niet komen vast te staan.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:261

**Zaaknummer:** 10170871

**Rechters:** N.F.H. van Eijk

**Advocaten:** L.M. Draaijer en M.M. Collins

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7:671 BW, 7:681 BW en 107 Gemeentewet