

## RECHTSPRAAK

***Gemeente heeft gegronde en zwaarwegende reden voor schorsing van teamleidster HR-ontwikkeling omdat zij volgens (anonieme) verklaringen van haar teamleden een angstcultuur creëert en ‘verdeel en heers’-gedrag vertoont.****Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente) in de functie van teamleider HR-ontwikkeling tegen een brutomaandsalaris van € 6.616. Op de arbeidsovereenkomst is de cao-gemeenten van toepassing. Sinds 11 april 2023 staat werkneemster op non-actief. Werkneemster eist onder meer toelating tot haar eigen werkzaamheden en legt daaraan ten grondslag dat de gemeente haar onrecht op non-actief heeft gesteld nu geen feitenonderzoek heeft plaatsgevonden en dit in strijd is gebeurd met de cao. Volgens de gemeente heeft werkneemster gezorgd voor een angstcultuur.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is voorshands voldoende aannemelijk geworden dat de gemeente een gegronde en zwaarwegende reden heeft voor de schorsing van werkneemster. Zij speelt als teamleidster immers een belangrijke rol in het functioneren van het team en bij het bepalen van de werksfeer. Uit de overgelegde stukken blijkt dat het in de uitvoering van deze rol niet goed gaat. Er zijn inmiddels zeventien meldingen gemaakt over een door werkneemster gecreëerde angstcultuur en door werkneemster veroorzaakte onveilige gevoelens. Dit betreft meer dan de helft van het team van werkneemster. De kantonrechter is het niet eens met de stelling van werkneemster dat de klachten veelal anoniem en niet concreet zijn, omdat maar liefst negen teamleden hun verklaring op papier hebben gezet waarvan er slechts twee anoniem zijn. De schriftelijke verklaringen zijn verder zeer uitgebreid en bevatten allerhande concrete voorbeelden. Zo heeft werkneemster meerdere collega's aan het huilen gebracht, uitgelachen, onder druk gezet en buitengesloten. Werkneemster staat daarnaast niet open voor kritiek of feedback en benadeelt collega's die dat wel uiten respectievelijk geven. Uit deze en andere voorbeelden volgt dat werkneemster een sfeer heeft gecreëerd waarin het uiten van kritiek niet op een veilige manier kan omdat werkneemster geen tegenspraak duldt. Voorts wordt meermaals genoemd dat werkneemster op zoek is naar zwakke plekken van teamleden, zodat zij daarop kan inspelen en verdeeldheid kan zaaien. Meerdere teamleden hebben verklaard dat zij aan zichzelf en hun kunnen zijn gaan twijfelen door de wijze van bejegening van werkneemster. Ook dit zijn tekenen van een onveilige

werkomgeving. Het had op de weg van werkneemster gelegen om in reactie op de verklaringen aan te geven waarom deze niet kloppen en dat heeft zij niet gedaan. Het enkele feit dat in de afgelopen jaren niet eerder een melding is gemaakt van deze problemen, is op zichzelf onvoldoende om de meldingen ongeloofwaardig te achten. Het kan immers lastig zijn melding te maken van 'verdeel en heers'-gedrag van een teamleidster. Onder deze omstandigheden kan van de gemeente niet worden gevergd dat zij werkneemster op dit moment de mogelijkheid geeft de bedongen arbeid te verrichten. Het belang van de gemeente (een veilige werkomgeving) dient in dit geval te prevaleren boven het belang van werkneemster (toelating tot werk). Werkneemster is dan ook terecht geschorst. Werkneemster wijst er nog op dat in strijd met de cao geen einddatum aan de schorsing is gekoppeld. Hoewel werkneemster er niet voor open stond, heeft de gemeente te kennen gegeven in gesprek te willen gaan over herplaatsing. Wat betreft de kantonrechter is op basis daarvan voldoende duidelijk dat de schorsing duurt tot partijen een andere functie voor werkneemster hebben gevonden. Dat de bepaling van de cao omtrent begin- en einddatum van de schorsing zou zijn geschonden, zou in de gegeven omstandigheden ook niet leiden tot toewijzing van de vordering tot tewerkstelling, gelet op de ernst van de situatie. De eis wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:5293

**Zaaknummer:** 10498931 VV EXPL 23-216

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** A. Rhijnsburger en A. Zonneveld

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:628 BW