

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst leidinggevende gemeente (g-grond).
Uit verklaringen teamleden rijst beeld op van leidinggevende die
onveilige werkomgeving heeft gecreëerd. Draagvlak voor
samenwerking met werkneemster volledig weggefallen.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij de gemeente Rotterdam. Zij werkt thans als leidinggevende van het team HRO. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 6993 bruto per maand, exclusief emolumenten. Tijdens een personeelsgesprek op 29 november 2022 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken op haar handelen en (niet effectieve) wijze van communiceren. Daarbij is ook ter sprake gekomen dat een aantal collega's zich in gesprekken met werkneemster onveilig heeft gevoeld. Op 21 februari 2023 heeft de leidinggevende aan werkneemster laten weten dat de communicatie van werkneemster en haar handelen richting collega's, de organisatie en de leidinggevende zelf niet is verbeterd en dat het tijd was dat werkneemster zou gaan uitkijken naar een andere werkplek. Begin 2023 hebben in totaal veertien medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon van de gemeente over de houding en het gedrag van werkneemster. Daarbij spraken zij over een onveilige werksfeer en een angstcultuur. Werkneemster is op 11 april 2023 geschorst. De gemeente heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster niet meer kan terugkeren in haar functie en zij heeft werkneemster gewezen op drie mogelijk passende vacatures binnen de gemeente, alsmede een outplacementtraject of mobiliteitsdienstverband. Werkneemster is daarmee niet akkoord gegaan. Werkneemster heeft in oktober 2023 een e-mailbericht verzonden naar de gemeentesecretaris en de concerndirecteur, waarin zij spreekt over pesterijen en intimidatie vanuit de afdelingsdirectie. Op 3 december 2023 heeft zij een vergelijkbare e-mail verzonden naar de gemeentesecretaris en een wethouder. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden (primair) vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de door partijen gegeven voorbeelden is een voldoende consistent beeld ontstaan dat partijen in ieder geval vanaf maart 2023 tegenover elkaar zijn komen te staan en dat niet kan worden ingezien hoe zij nog tot een (noodzakelijke) goede samenwerking kunnen komen. De gemeente heeft verwezen naar verklaringen van negen medewerkers uit het team van werkneemster. Daarin wordt onder meer melding gemaakt van een angstcultuur en onveilige werkomstandigheden. Meer in het bijzonder valt

op dat collega's hebben aangegeven dat zij niet durven zeggen wat ze denken, omdat ze daarbij worden afgekapt en daarop worden afgerekend, dat werkneemster geen tegenspraak of kritiek duldt, dat zij 'verdeelt en heerst' speelt en dat zij met een glimlach mensen volledig afbrandt. Werkneemster zou eerst mensen aan het huilen maken om ze vervolgens als redder te omarmen en zij spoort mensen aan om in therapie te gaan, hetgeen als onveilig wordt ervaren. De kantonrechter overweegt dat uit de verklaringen een beeld oprijst van een leidinggevende die een onveilige werkomgeving heeft gecreëerd als gevolg waarvan zowel de verhoudingen als de individuele medewerkers beschadigd zijn geraakt. De gemeente Rotterdam moest als goed werkgeefster de signalen onderzoeken en daarop reageren. Werkneemster kwalificeert de verklaringen in termen als 'aannames', 'onwaarheden' en 'beschuldigingen'. Het is uiteraard haar goed recht zich te verdedigen, maar de toonzetting en de wijze waarop werkneemster heeft gemeend dit te doen wijst op een grondige verstoring van de arbeidsverhouding. Wat de gemeente betreft, is er geen enkel draagvlak meer voor een samenwerking met werkneemster. Werkneemster zou graag met haar teamleden in gesprek gaan, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter, gelet op de ernst van de aantijgingen, een gepasseerd station en hiermee bevestigt zij een gebrek aan zelfinzicht. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een voldragen g-grond. Herplaatsing in een andere leidinggevende functie ligt niet voor de hand en kan ook niet van de gemeente worden verwacht. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 18.862 bruto (de gemeente voert tegen dit verzoek van werkneemster geen verweer).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4198

Zaaknummer: 10830306 VZ VERZ 23-10176

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Zonneveld en T. Rhijnsburger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW