

RECHTSPRAAK

Werkneemster Gemeente Midden-Groningen was leidinggevende van team Gevolgen Gas- en Zoutwinning totdat zij op non-actief werd gesteld. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling en een rectificatie. Vorderingen toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2022 in dienst van de Gemeente Midden-Groningen als programmamanager Gevolgen Gaswinning. Na het rapport "Groningers boven gas" in februari 2023 en de aankondiging van 50 maatregelen door het kabinet in april 2023, is de gemeentelijke werkdruk toegenomen. Werkneemster is projectleider geworden met werkneemster 2 als teamlid. De gemeentesecretaris is per 1 februari 2023 vertrokken. De nieuwe gemeentesecretaris heeft onvrede geuit over werkneemsters functioneren en heeft een machtsstrijd opgemerkt tussen werkneemster en werkneemster 2 om de rol van programmadirecteur. Werkneemster 2 is per 1 januari 2024 aangesteld als programmadirecteur en leidinggevende van werkneemster. Op 22 februari 2024 heeft werkneemster 2 de tijdelijke programmaorganisatie geïnformeerd. In een gesprek op 27 februari 2024 heeft werkneemster 2 werkneemster aangesproken op haar functioneren en gesteld dat alleen een ontwikkeltraject met assessment of een vaststellingsovereenkomst restte. Werkneemster heeft aangegeven zich te willen verbeteren, maar heeft gevraagd om concrete feedback. Uiteindelijk heeft werkneemster op 29 maart 2024 ingestemd met het assessment, maar heeft later zorgen geuit over de vraagstelling en sturing op de uitkomst. Op 3 mei 2024 heeft werkneemster via haar gemachtigde gevraagd om een concreet verbeterplan. Op 14 mei 2024 is werkneemster verplicht een week thuis te werken. Op 15 mei 2024 heeft zij per e-mail geklaagd over het ontbreken van overleg en duidelijkheid. Op 17 mei 2024 heeft de gemachtigde van de gemeente aangedrongen op het delen van de assessmentresultaten en gewaarschuwd voor een patstelling. Tijdens een bila op 21 mei 2024 is de status van de "klussenlijst" besproken. Op 27 mei 2024 is werkneemster met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk, bevestigd per brief. Haar gemachtigde heeft hiertegen geprotesteerd op 28 mei 2024. Op 24 juni 2024 heeft de gemeente ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd wegens disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling en rectificatie van berichtgeving over haar op non-actiefstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wedertewerkstelling

Afgezien van één gesprek met de (nieuwe) gemeentesecretaris over het functioneren van werkneemster als teamleider, blijkt uit de overgelegde stukken niet dat er vóór 1 januari 2024 sprake was van disfunctioneren. Eind 2023 werd werkneemster zelfs de keus gelaten of zij door wilde als programmamanager of als teamleider. Werkneemster heeft aangegeven verder te willen gaan als programmamanager. Vervolgens is per 1 januari 2024 een nieuwe programmadirecteur (werkneemster 2), aangetreden. Zij heeft al na één maand geconcludeerd dat werkneemster onvoldoende functioneert, dat zij onvoldoende werk- en denkniveau ervaart gecombineerd met een gebrek aan zelfinzicht en dat de bila's geen soelaas bieden. Concrete voorvallen waaruit het disfunctioneren zou blijken zijn echter zowel in de stukken als ter zitting niet gegeven. Uit de gesprekverslagen van de wekelijkse gespreken volgt dat werkneemster telkens heeft gevraagd waar het schortte en wat haar verbeterpunten waren, maar zij heeft daar geen concreet antwoord op gekregen. Daarbij is werkneemster eind februari 2024 al voor de keuze gesteld: starten met een ontwikkeltraject inclusief ontwikkelassessment of een VSO. Hiermee is werkneemster feitelijk geen andere keus gelaten dan mee te werken aan het assessment. Haar instemming met het assessment betekent daarom nog niet dat werkneemster het eens was met het afnemen daarvan. Ook is niet duidelijk geworden waarom het 'onontbeerlijk' is dat de resultaten van dat assessment moeten worden vrijgegeven om een verbeterplan te kunnen opstellen. Een assessment kan weliswaar een nuttig hulpmiddel zijn bij het opstellen van een verbeterplan, maar is in dit geval daarvoor niet noodzakelijk. Ook zonder assessment kunnen immers concrete verbeterpunten genoemd worden. Verder is eveneens onvoldoende onderbouwd dat werkneemster tegen afspraken zou handelen en collega's onder druk zou zetten. Ook is niet concreet gemaakt dat werkneemster informatie heeft gedeeld met externe samenwerkingspartners en dat werkneemster geen enkele vorm van zelfreflectie heeft. De door de gemeente aan de vrijstelling van werkzaamheden ten grondslag gelegde gronden zijn niet komen vast te staan en ook is niet gebleken van een onwerkbaar situatie.

Rectificatie

De mededeling per e-mail van 5 juni 2024 aan het team en aan externe partijen is niet onjuist, onvolledig of misleidend geweest. Er bestond een noodzaak om andere partijen in te lichten over de afwezigheid van werkneemster. Achteraf bezien was er voor de vrijstelling van werkzaamheden echter geen redelijke grond en door het versturen van het e-mailbericht – zonder overleg – aan collega's en externe partijen over de per directe afwezigheid van werkneemster heeft zij wel (enige) reputatieschade opgelopen. Daarom wordt de gemeente bevolen om de partijen die eerder over de op non-actiefstelling zijn ingelicht op de hoogte te brengen van de wedertewerkstelling van werkneemster. De vordering is in die zin niet zozeer een rectificatie, maar een gebod tot communicatie aan de interne en externe partijen over de nieuwe situatie.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2787

Zaaknummer: 11144518 \ VV EXPL 24-50

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: L. Laken-Steehouwer en T.S. Nicolai

Wetsartikelen: 7:611 BW