

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van teamleider niet ontbonden vanwege verstoorde arbeidsrelatie omdat de verwijten hoofdzakelijk terug te voeren zijn op een mogelijk disfunctioneren en gebaseerd zijn op anonieme rapporten en verklaringen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2017 werkzaam bij de publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Asten (hierna: de gemeente), aanvankelijk via een detachering en vanaf 1 september 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst. Laatstelijk vervulde hij de functie van teamleider UDAS en De Schop. In 2021 zijn de teams UDAS en De Schop, mede door bezuinigingen, samengevoegd. Gedurende een pilotperiode van één jaar werd beoordeeld of één teamleider beide teams kon aansturen. Tijdens deze periode hebben evaluatiegesprekken plaatsgevonden en zijn klachten van teamleden ingediend. Werknemer heeft knelpunten geuit over zijn rol als teamleider en de samenwerking binnen de teams. In februari 2022 is werknemer definitief benoemd als teamleider van beide teams, hoewel de pilot als mislukt werd beschouwd. In juni 2022 heeft de ondernemingsraad klachten van medewerkers over de samenwerking en de leiderschapsstijl van werknemer aan het management voorgelegd. In oktober 2022 zijn aandachtspunten geformuleerd met betrekking tot de stijl van leidinggeven van werknemer, zoals meer vertrouwen geven, loslaten en flexibiliteit tonen. Externe coaching werd voorgesteld, maar dit traject is door de arbeidsongeschiktheid van werknemer vanaf november 2022 niet opgestart. In januari en maart 2023 hebben externe rapporten geconcludeerd dat beide teams disfunctioneren. De stijl van leidinggeven van werknemer sluit niet aan op de behoeften van de teams, maar ook andere factoren, waaronder de organisatieleiding, hebben bijgedragen aan de problemen. De gemeente heeft op 8 maart 2023 besloten dat werknemer niet zou terugkeren in zijn functie en dat de gecombineerde teamleidersrol wordt opgeheven. Na mediation, die geen oplossing bracht, verzoekt de gemeente de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding en de voorzieningen krachtens de cao.

Werknemer stelt dat het verzoek tot ontbinding moet worden afgewezen. Hij voert aan dat hij onterecht verantwoordelijk wordt gehouden voor de problemen binnen de teams, terwijl onderbouwing ontbreekt dat deze zijn leiderschapsstijl als oorzaak hebben. Daarbij wijst hij op de senioren in zijn teams die niet capabel waren en op het feit dat hij tijdig heeft aangegeven dat externe coaching noodzakelijk was, waarop de gemeente te laat reageerde. Volgens werknemer heeft de gemeente zonder poging de door haar gestelde verstoorde

arbeidsrelatie te herstellen, besloten het dienstverband te beëindigen. Indien de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, aanvullende uitkeringen volgens de cao, rekening te houden met de opzegtermijn en veroordeling van de gemeente in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de gemeente onvoldoende heeft onderbouwd dat de leiderschapsstijl van werknemer schade heeft toegebracht bij de teams UDAS en De Schop. De rapporten bevatten geen concrete aanwijzingen dat de stijl van werknemer leidde tot een angstcultuur of verhoogde uitval. Ook is niet gebleken dat werknemer direct verantwoordelijk is voor het functioneren van de senioren en de zwemcoördinator, die als ondermaats werden beoordeeld en inmiddels andere functies hebben gekregen. De kantonrechter oordeelt dat de door de gemeente aangevoerde rapporten en verklaringen onvoldoende concreet en zorgvuldig zijn onderbouwd, waardoor zowel de aard als de omvang van het verweten gedrag van werknemer niet duidelijk wordt, en het hem bovendien vrijwel onmogelijk is gemaakt om zich adequaat te verdedigen tegen anonieme en niet-onderbouwde verklaringen en meldingen.

Het ontbreken van zelfinzicht of de vermeende verstoorde arbeidsrelatie had moeten worden aangepakt via een verbetertraject. Hoewel zij dit aanvankelijk voorstelde, werd het traject afgebroken toen de gemeente op basis van gesprekken met medewerkers en rapporten tot het besluit kwam dat werknemer niet meer kon terugkeren. Hierdoor is werknemer de kans ontnomen om zijn functioneren te verbeteren. Dit is niet in lijn met een zorgvuldige omgang met werknemers. Tijdens de evaluatie van de pilot kwamen al signalen naar voren over problemen binnen de teams UDAS en De Schop. Desondanks besloot de gemeente de teams samen te voegen en werknemer definitief te benoemen als teamleider. Pas na de tweede gespreksronde in juni 2022, waarin de ernst van de klachten duidelijk werd, ondernam de gemeente actie. Gezien de signalen had de gemeente eerder en adequater moeten reageren. Het gesprek met werknemer over zijn leiderschapsstijl vond pas in oktober 2022 plaats, terwijl eerder actie noodzakelijk was geweest. Het verwijt dat werknemer geen zelfinzicht zou tonen, betreft zijn functioneren en is onvoldoende grond om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan.

De gemeente stelt dat de omvang van de organisatie terugkeer van werknemer onmogelijk maakt, omdat hij moet samenwerken met leidinggevenden die geen vertrouwen meer in hem hebben. De kantonrechter acht dit onvoldoende onderbouwd. Er is geen reden waarom werknemer na een verbetertraject niet opnieuw zou kunnen functioneren in een passende rol, zelfs als de functie van teamleider UDAS en De Schop niet meer bestaat. Het beroep van de gemeente op een verstoorde arbeidsverhouding faalt. Een werknemer mag een ander standpunt innemen dan een werkgever, zolang de werknemer zich niet onnodig grievend of beledigend over de werkgever uitlaat of zich anderszins gedraagt op een wijze die niet met goed werknemerschap te rijmen valt. Werknemer mag voor zijn belangen opkomen, temeer omdat hij als schuldige wordt weggezet, terwijl hem de situatie die kennelijk is ontstaan bij

het team UDAS en De Schop niet alleen verweten kan worden, maar deze veeleer een samenloop van diverse omstandigheden lijkt te zijn waar meerdere personen en de gemeente een rol in hebben gehad. De discussie tussen partijen is weliswaar op enig moment verhard en gejuridiseerd, maar gesteld noch gebleken is dat werknemer zich daarbij onredelijk heeft opgesteld of er zich incidenten hebben voorgedaan tussen werknemer en de gemeente die onoverbrugbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. De proceskosten komen voor rekening van de gemeente, omdat de gemeente overwegend ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5330

Zaaknummer: 11183199

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: A.M.R. de Vaal en E. van Otterloo

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