

# ECLI:NL:RBHAA:2006:AX5807

Instantie	Rechtbank Haarlem
Datum uitspraak	16-05-2006
Datum publicatie	29-05-2006
Zaaknummer	Awb 05-6657 AW
Rechtsgebieden	Ambtenarenrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - meervoudig
Inhoudsindicatie	Eervol ontslag uit de gemeentelijke dienst wegens reorganisatie. Naar het oordeel van de rechtbank heeft verweerder voldoende inspanningen verricht om eiser te herplaatsen, alsmede voldoende zorgvuldig onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om eiser elders te plaatsen. Omdat herplaatsing niet mogelijk bleek, kon verweerder eiser eervol ontslag verlenen. Verweerder heeft de opzegtermijn van drie maanden niet in acht genomen.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

## Uitspraak

RECHTBANK HAARLEM

Sector bestuursrecht

zaaknummer: AWB 05 - 6657 AW

uitspraak van de meervoudige kamer van 16 mei 2006

in de zaak van:

[eiser],

wonende te [woonplaats],

eiser,

gemachtigde: mr. J.J. Fens, regiojurist bij Abva Kabo/FNV,

tegen:

het college van burgemeester en wethouders van Haarlem,

verweerder.

### 1. Procesverloop

Bij besluit van 26 mei 2005 heeft verweerder eiser met ingang van 1 augustus 2005 eervol ontslag wegens reorganisatie verleend uit de gemeentelijke dienst.

Tegen dit besluit heeft eiser bij brief van 29 juni 2005 bezwaar gemaakt.

Bij besluit van 18 oktober 2005 heeft verweerder het bezwaar ongegrond verklaard.

Tegen dit besluit heeft eiser bij brief van 28 november 2005, aangevuld bij brief van 5 januari 2006, beroep ingesteld.

Verweerder heeft op de zaak betrekking hebbende stukken ingezonden en een verweerschrift ingediend, gedateerd 1 februari 2006.

Het beroep is behandeld ter zitting van 4 april 2006, alwaar eiser in persoon is verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde, voornoemd. Verweerder heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. M.J.M. Verberne en Y. Pol, beiden werkzaam bij de gemeente Haarlem.

## 2. Overwegingen

2.1 Na een reorganisatie binnen de sector Stedelijke Ontwikkeling is gebleken dat voor eiser in de nieuwe organisatie geen passende of geschikte functie was. Het plaatsingsplan is op 17 december 2003 vastgesteld door de wethouder personeelszaken. Bij besluit van 16 februari 2004 heeft verweerder aan eiser ingaande 1 februari 2004 de status van 'herplaatsbare ambtenaar' toegekend. Met deze status had eiser voorrang bij vrijkomende vacatures. Conform de Leidraad bij Reorganisatie van de gemeente Haarlem gold tot 1 augustus 2005 voor eiser een onderzoekstermijn van 18 maanden waarbinnen in samenwerking met de afdeling Mobiliteit en Loopbaan is gezocht naar een passende functie. Eiser heeft geen rechtsmiddelen aangewend tegen voormeld besluit. Omdat in de onderzoeksperiode geen passende of geschikte functie voor eiser is gevonden, heeft verweerder bij besluit van 26 mei 2005 besloten eiser eervol ontslag te verlenen met ingang van 1 augustus 2005. Verweerder heeft dit besluit in bezwaar gehandhaafd.

2.2 Verweerder stelt zich op het standpunt dat hij voldoende inspanningen heeft verricht om eiser te herplaatsen en dat geen reden bestaat voor opschorting van de onderzoekstermijn van 18 maanden. Verweerder wijst in dit verband op de vierdaagse training "Coachend leidinggeven" die eiser heeft gevolgd. Voorts heeft verweerder eiser voor vier functies voorgedragen. Omdat hij voor drie hiervan niet geschikt werd geacht en in overleg met eiser is besloten hem niet te benoemen in de vierde functie, is plaatsing niet gelukt. Bovendien zijn eiser functies aangeboden via Vedor uitzendbureau. Omdat de plaatsing niet succesvol verliep heeft verweerder aan eiser een jaarsalaris aangeboden met daaraan gekoppeld een beëindigingsovereenkomst, hetgeen eiser heeft afgewezen. Voor de functies van 'Hoofd Aannemerij' acht verweerder eiser gelet op zijn eerdere beoordeling niet geschikt en ten aanzien van de functie van 'Bouwmanager' stelt verweerder dat deze vacature niet zal worden ingevuld.

2.3 Eiser kan zich niet met het ontslagbesluit verenigen. Eiser is van mening dat verweerder zijn inspanningsverplichtingen niet is nagekomen en geen gedegen onderzoek heeft ingesteld naar plaatsingsmogelijkheden. Zo is niet één passende functie binnen de dienst van de gemeente aangeboden. Evenmin heeft verweerder, volgens eiser, voldoende zorg gedragen voor vorming en opleiding om passende functies in te kunnen vullen. Eiser is verder van mening dat verweerder hem had moeten voordragen voor de functie van 'Hoofd Aannemerij' en de functie voor 18 uur van 'Bouwmanager'. Daarnaast heeft verweerder verzuimd eiser andere vrijkomende vacatures op schaalniveau 10A aan te bieden. Het aanbieden van een beëindigingsovereenkomst getuigt volgens eiser van een poging onder de inspanningsverplichting uit te komen. Tot slot stelt eiser dat verweerder niet een juiste opzegtermijn in acht heeft genomen.

2.4 Artikel 8:4, eerste lid, Ambtenarenreglement 1995 bepaalt dat ontslag aan de ambtenaar kan worden verleend wegens opheffing van zijn betrekking of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.

Artikel 8:4:1, eerste lid, Ambtenarenreglement 1995 luidt - voor zover hier van belang - als volgt:

1. Ontslag op een van de in artikel 8:4 genoemde gronden kan slechts plaatsvinden indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de

gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.

(.....)

5. Indien aan een ambtenaar op grond van artikel 8:4 ontslag wordt verleend, wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

2.5 Ter beoordeling van de rechtbank staat of het ontslagbesluit in rechte stand kan houden. Het geschil spitst zich toe op de vraag of verweerder voldoende inspanningen heeft verricht om eiser binnen de openbare dienst van de gemeente Haarlem te herplaatsen. De rechtbank stelt voorop dat, gelet op de ingrijpende gevolgen van een ontslag voor een ambtenaar, aan een herplaatsingonderzoek veel gewicht moet worden toegekend. Of een werkgever voldoende inspanningen heeft verricht is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Ook van de met ontslag bedreigde ambtenaar mag echter worden verwacht dat deze zich actief inspant om een andere passende functie te verkrijgen.

2.6 Aan de omstandigheid dat verweerder in het kader van het herplaatsingonderzoek geen enkele functie concreet heeft aangeboden aan eiser - eiser is alleen voorgedragen voor verschillende functies of hierop gewezen - kan niet de conclusie worden verbonden die eiser hieraan verbindt, inhoudende dat reeds hierom het onderzoek als onvoldoende zorgvuldig moet worden aangemerkt. Anders dan het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) bevat het Ambtenarenreglement 1995 geen bepaling waarin deze eis nadrukkelijk wordt gesteld. In de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep zijn evenmin aanknopingspunten voor het oordeel dat op dit punt analoge toepassing aan het ARAR moet worden gegeven.

2.7 Eiser is gedurende de onderzoeksperiode ondersteund en begeleid door een medewerker van de afdeling Mobiliteit en Loopbaan. Eiser is in deze periode aangemeld voor een viertal functies binnen de gemeentelijke organisatie. Voor de functie van Chef uitvoering bij de sector Stadsbeheer is eiser afgewezen omdat hij de voor uitoefening van de functie noodzakelijk geachte civiele achtergrond mist. Voor de functie van Coördinator Zorg en Voorzieningen bij de Publieksdienst is eiser niet in aanmerking gekomen omdat eiser te weinig kennis en affiniteit met het beleidsveld heeft. De functie van Interim-hoofd Sport bij de sector Maatschappelijke Ontwikkeling bleek na overleg niet geschikt omdat deze functie met name beleidsmatige werkzaamheden bevat, waarvoor eiser geen affiniteit heeft. De functie van Chef uitvoering bij de Afdeling Reiniging, Afvalverwerking en Technische Dienst van de sector Stadsbeheer, tenslotte, heeft eiser niet geaccepteerd in verband met de onregelmatige werktijden en de hoogte van de inschaling. Daarnaast heeft verweerder via uitzendbureau Vedior getracht passende functies buiten de gemeentelijke organisatie te vinden voor eiser. In dit verband is eiser voorgedragen voor de functie van planner/kostenbewaker bij Rijkswaterstaat. Eiser kwam echter voor deze functie niet in aanmerking omdat hij te hoog gekwalificeerd bleek te zijn en bovendien geen kennis van wegenbouw heeft.

2.8 De rechtbank acht het voorts van belang dat eiser, gelet op zijn opleiding en vaardigheden een functie met een relatief hoge waardering in schaal 11 bekleedde bij de gemeente en op die grond moeilijk herplaatsbaar is. Daarbij komt dat eiser nogal gespecialiseerd werkzaamheden had verricht op het gebied van bouwkunde en heeft naar heeft eigen zeggen geen affiniteit met beleidsmatige werkzaamheden. Deze factoren brengen mee dat eiser niet breed inzetbaar is. Niet gebleken is dat er binnen de gemeentelijke organisatie meer functies voorhanden waren die aan eiser hadden moeten worden aangeboden of waarvoor verweerder hem had moeten voordragen.

2.9 Eiser heeft zijn ter zitting naar voren gebrachte stelling dat de functie van Hoofd Handhaving bij de Publieksdienst geheel aansluit bij zijn opleiding en werkervaring, derhalve passend is en hem aangeboden had moeten worden, niet onderbouwd. De rechtbank gaat hier dan ook aan voorbij. Voor zover eiser heeft betoogd dat verweerder eiser ten onrechte niet heeft voorgedragen voor de functie van Hoofd Aannemerij, heeft verweerder voldoende gemotiveerd aangegeven dat eiser niet geschikt is te achten voor deze functie. Het betreft een functie die is ontstaan door het vervallen van de functie van Hoofd Bouwkundig Onderhoud. Eiser werd op grond van de laatste beoordeling niet geschikt geacht voor deze functie en als

Hoofd Aannemerij zou hij leiding moeten geven aan dezelfde groep medewerkers als voorheen, hetgeen verweerder niet wenselijk acht. Hoewel het deeltijdkarakter van de vacante functie van Bouwmanager niet in de weg hoeft te staan voor de passendheid ervan, en deze functie mogelijk passend zou kunnen zijn voor eiser, staat vast dat deze functie nooit is vervuld wegens de afname van bouwprojecten in de gemeente Haarlem waardoor er onvoldoende werk is voor bouwmanagers. Van verweerder kan niet verwacht worden dat deze vacature aan eiser wordt aangeboden terwijl onvoldoende werk voorhanden is. Voor zover eiser heeft betoogd dat hem deze baan aangeboden had moeten worden, wijst de rechtbank eiser op zijn eigen verantwoordelijkheid in het kader van het herplaatsingonderzoek. Nu eiser de vacature immers zelf heeft gesignaleerd in 'Binnenlands Bestuur' had het ook op zijn weg gelegen verweerder erop attent te maken dat hij aan het profiel voldoet. Dat hij dit heeft nagelaten omdat - zoals ter zitting verklaard - verweerder er volgens hem maar mee moest komen, acht de rechtbank niet op zijn plaats.

2.10 Eiser heeft op kosten van verweerder een vierdaagse training "Coachend leidinggeven" gevolgd. Nu eiser niet concreet heeft aangegeven waarom verweerder op het terrein van opleiding tekort is geschoten en evenmin is gebleken dat eiser gedurende de onderzoeksperiode aan verweerder kenbaar heeft gemaakt meer of andere opleidingen te willen volgen, moet naar het oordeel van de rechtbank geconcludeerd worden dat verweerder voldoende zorg heeft gedragen voor opleiding.

2.11 Naar het oordeel van de rechtbank heeft verweerder hiermee voldoende inspanningen verricht om eiser te herplaatsen, alsmede voldoende zorgvuldig onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om eiser elders te plaatsen. Nu herplaatsing niet mogelijk bleek, kon verweerder op grond van artikel 8:4:1 Ambtenarenreglement 1995 eiser eervol ontslag verlenen. Het vijfde lid van artikel 8:4:1 schrijft echter een opzegtermijn van drie maanden voor die door verweerder niet in acht is genomen. Anders dan verweerder meent, kan de mededeling in het besluit tot herplaatsbaarverklaring van 16 februari 2004, dat aan hem eervol ontslag zal worden verleend indien het niet lukt in de onderzoeksperiode een passende of geschikte functie te vinden, niet worden beschouwd als opzegging van het dienstverband per 1 augustus 2005. Het ontslag kan immers pas worden aangezegd op het moment dat duidelijk is geworden dat eiser niet herplaatsbaar is. Omdat het ontslagbesluit dateert van 26 mei 2005 kan met inachtneming van de geldende opzegtermijn van drie maanden het ontslag pas per 1 september 2005 worden verleend op dezelfde grond.

2.12 Gelet hierop wordt het bestreden besluit vernietigd voor zover het ziet op de ingangsdatum van het ontslag. De rechtbank ziet aanleiding op grond van artikel 8:72, vierde lid, Algemene wet bestuursrecht (Awb) te bepalen dat deze uitspraak in de plaats treedt van het vernietigde gedeelte van het bestreden besluit. De rechtbank zal derhalve bepalen dat aan eiser met ingang van 1 september 2005 eervol ontslag wordt verleend.

2.13 Voorts bestaat aanleiding voor een proceskostenveroordeling ten aanzien van verweerder.

### 3. Beslissing

De rechtbank:

3.1 verklaart het beroep gegrond;

3.2 vernietigt het bestreden besluit van 18 oktober 2005 voor zover dat ziet op de datum van het ontslag;

3.3 bepaalt dat het eervol ontslag wordt verleend met ingang van 1 september 2005;

3.4 bepaalt dat deze uitspraak in de plaats treedt van het vernietigde gedeelte van het bestreden besluit;

3.5 veroordeelt verweerder in de door eiser gemaakte proceskosten tot een bedrag van in totaal 644,-, te betalen door de gemeente Haarlem aan eiser;

3.6 gelast dat de gemeente Haarlem het door eiser betaalde griffierecht van 138,- aan hem vergoedt.

Deze uitspraak is gedaan door mr. M.J.S. Korteweg-Wiers, voorzitter van de meervoudige kamer, en mrs. A.C.M. Rutten en J.M. Ghrib rechters, en op 16 mei 2006 in het openbaar uitgesproken, in tegenwoordigheid van mr. G.J. Deen, griffier.

afschrift verzonden op:

#### Rechtsmiddel

Tegen deze uitspraak staat hoger beroep open bij de Centrale Raad van Beroep, Postbus 16002, 3500 DA Utrecht. Het hoger beroep dient te worden ingesteld door het indienen van een beroepschrift binnen zes weken onmiddellijk liggend na de dag van verzending van de uitspraak door de griffier.