

ECLI:NL:RBLIM:2021:1724

Instantie	Rechtbank Limburg
Datum uitspraak	26-02-2021
Datum publicatie	23-03-2021
Zaaknummer	AWB/ROE 19/2735
Rechtsgebieden	Bestuursrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - meervoudig
Inhoudsindicatie	Geen reden voor ontslag wegens ongeschiktheid anders dan. Niet gesproken kan worden van een zogenaamde mismatch/no-fit situatie. Beroep gegrond.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

RECHTBANK limburg

Zittingsplaats Roermond

Bestuursrecht

zaaknummer: AWB/ROE 19/2735

uitspraak van de meervoudige kamer van 26 februari 2021 in de zaak tussen

[eiseres] , te [woonplaats] , eiseres
(gemachtigde: mr. M.J. van Weersch),

en

het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Sittard-Geleen, verweerder
(gemachtigde: mr. V.L.S. van Cruijningen).

Procesverloop

Bij besluit van 6 december 2018 (het primaire besluit) is eiseres op grond van het bepaalde in artikel 8:6 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO) met ingang van 7 december 2019 eervol ontslag verleend vanwege onbekwaamheid en/of ongeschiktheid voor haar functie, anders dan op grond van ziekte of gebrek.

Bij besluit van 20 augustus 2019 (het bestreden besluit) heeft verweerder het bezwaar van eiseres tegen het primaire besluit ongegrond verklaard.

Eiseres heeft tegen het bestreden besluit beroep ingesteld.

Verweerder heeft een verweerschrift ingediend.

Eiseres heeft gereageerd op het verweerschrift en nadere stukken ingediend.

Verweerder heeft daarop gereageerd.

De rechtbank heeft het vooronderzoek afgerond en geoordeeld dat het niet nodig is om een zitting te houden en aan partijen medegedeeld dat zij daarom voornemens is om de zaak schriftelijk af te doen. Partijen hebben vervolgens aangegeven dat zij hiermee akkoord gaan en geen behoefte hebben aan een zitting, waarna de rechtbank met toepassing van artikel 8:57, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) het onderzoek heeft gesloten.

Overwegingen

1. Eiseres is sinds 1 oktober 1997 in dienst bij de gemeente Sittard-Geleen in de functie van [functie 1] op de afdeling Stadswinkels. Vanaf 1 maart 2008 is zij werkzaam als [functie 2] bij de afdeling Interne Services (aanloopschaal 9). Zij heeft in dit kader met verweerder een studiecontract afgesloten, waarin een terugbetalingsverplichting is opgenomen indien eiseres de opleidingen NEVI 1 en NEVI 2 niet (tijdig) afrondt. Eiseres heeft de opleiding NEVI 1 met goed gevolg voltooid. Uit het verslag van het M&M gesprek van 18 oktober 2011 kan worden opgemaakt dat eiseres de opleiding NEVI 2 als pittig ervaart met betrekking tot plannen. Zij heeft naar aanleiding hiervan meer tijd gekregen van verweerder om deze opleiding af te ronden. Op 29 juni 2012 heeft eiseres het tactische gedeelte van de opleiding NEVI 2 behaald. Vervolgens is eiseres in december 2012 bij een verkeersongeval betrokken geweest en is zij kort daarop uitgevallen wegens een opgelopen whiplash.

2. Sinds 1 januari 2013 vervult eiseres in verweerders nieuwe organisatie de functie [functie 2] bij het team Facilitaire services met functieschaal 10.

2. Op 14 mei 2013 heeft er een gesprek plaatsgevonden met eiseres met betrekking tot de voortgang van haar herstel. Tijdens dit gesprek is eiseres aangesproken op haar functioneren, houding en gedrag. In een reactie op dit gesprek neergelegd in een e-mailbericht van 15 mei 2013 heeft eiseres aangegeven dat zij een lager werktempo heeft dan anderen, omdat zij ervaring mist en ontzettend veel moeite met de materie heeft. Eiseres heeft zich in het e-mailbericht dan ook afgevraagd of zij wel aan de norm kan voldoen. Verder heeft eiseres aangegeven dat zij overweegt om te stoppen met de opleiding NEVI 2, omdat de moeilijkheidsgraad erg hoog is.

3. Naar aanleiding van dit gesprek is eiseres in het kader van haar re-integratie psychologische ondersteuning aangeboden en is zij vakinhoudelijk begeleid door een collega. Ook is gebleken dat eiseres een neuropsychologisch onderzoek heeft ondergaan, teneinde haar psychische belastbaarheid vast te stellen.

4. Vervolgens is eiseres vanaf 30 juli 2014 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard.

5. Uit een gespreksnotitie van 22 september 2014 blijkt dat uit het hierboven vermelde onderzoek naar voren is gekomen dat de belastbaarheid van eiseres en haar belasting niet in balans zijn en het risico voor overbelasting daardoor aanwezig is. Het takenpakket van eiseres is als gevolg hiervan aangepast en verlicht. Tevens blijkt uit de gespreksnotitie dat eiseres aan het rondkijken is naar een andere (passende) functie.

6. Bij besluit van 26 mei 2015 is eiseres geïnformeerd over het gedeeltelijk moeten terugbetalen van de opleiding NEVI 2, die eiseres niet volledig heeft afgerond. Naar aanleiding van een verzoek van eiseres om dit besluit te heroverwegen, heeft verweerder bij besluit van 9 juli 2015 besloten af te zien van het terugbetalen van de studiekosten. Verder heeft verweerder in dit besluit besloten om eiseres te ontheffen uit haar functie van [functie 2] op salarisniveau 10. Verweerder merkt voorts op dat in een eerder stadium tussen eiseres en haar leidinggevende is overeengekomen dat eiseres met het mobiliteitscentrum van de gemeente Sittard-Geleen zowel in- als extern naar een passende functie gaat zoeken. Eiseres volgt in dat verband ook een coachingtraject bij Jean Peters Coaching-Training-Consulting BV. In vernoemd besluit is voorts aangegeven dat voor eiseres een van-werk-naar-werk traject wordt opgestart waarvoor een termijn van 12 maanden wordt uitgetrokken en waarbij zal worden gehandeld in de geest van hoofdstuk 10d van

de CAR/UWO. Eiseres heeft hierop een vertrouwelijke brief gestuurd naar de adjunct-gemeentesecretaris/directeur van de gemeente Sittard-Geleen, [adjunct-gemeentesecretaris/directeur] (hierna: [adjunct-gemeentesecretaris/directeur]), met daarin het verzoek om tot een schikking te komen.

7. Vervolgens hebben eiseres en verweerders gemeente op 29 juli 2015 een gezamenlijk document vastgesteld, waarin onder meer de volgende afspraken zijn gemaakt:

- eiseres komt niet langer in aanmerking voor de functie van [functie 2] (salarisschaal 10). Het eerdere plaatsingsbesluit wordt teruggenomen en van eiseres wordt niet langer verwacht dat zij de functie volledig en volwaardig vervult;
- eiseres hoeft de opleiding NEVI 2 niet langer af te maken. Het gesloten studiecontract wordt als vervallen beschouwd;
- het besluit van 26 mei 2015 tot gedeeltelijke terugvordering van de studiekosten wordt teruggenomen;
- het coachingtraject bij Jean Peters Coaching-Training-Consulting BV blijft gelden;
- per 1 september 2015 wordt een van-werk-naar-werk traject gestart, waarop de mobiliteitsbepalingen van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO van toepassing zijn. Voor dit traject wordt een termijn uitgetrokken van 24 maanden en het streven is om binnen 12 maanden een nieuwe functie te vinden voor eiseres.

Tevens is onderaan dit document vermeld dat dit het besluit van 9 juli 2015 vervangt en geldt als basis voor het vervolgtraject.

8. In het kader van het van-werk-naar-werk traject heeft eiseres een coachingtraject gevolgd en is zij begeleid door personeelszaken bij het zoeken naar een functie binnen of buiten verweerders organisatie. Daarnaast zijn er maandelijks evaluatiegesprekken geweest tussen eiseres, [toenmalig teammanager] (haar toenmalige teammanager; hierna: [toenmalig teammanager])/ [adjunct-gemeentesecretaris/directeur] en een HRM-adviseur. Eiseres heeft daarbij haar voorkeur uitgesproken voor functies met sociaal- en mensgerichte aspecten (het sociaal domein). In september 2016 is de conclusie getrokken dat het gewenste resultaat niet is bereikt. Op 28 oktober 2016 is aan eiseres medegedeeld dat een functie bij het Shared Service Center, waarin ook de functie van eiseres zou worden ondergebracht, niet meer tot de mogelijkheden behoort. Eiseres heeft vervolgens een outplacementtraject gevolgd voor de duur van een jaar bij Geerts en Partners, personeelsadvies in Vught. Van 20 november 2017 tot 20 april 2018 heeft eiseres tijdelijk werkzaamheden verricht als [functie 3] voor 24 uur per week en voor de overige 13 uren heeft eiseres werkzaamheden uitgevoerd voor de Unit inkoop.

9. Op 17 januari 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarbij het outplacementtraject is geëvalueerd. Eiseres is daarbij geweest op het feit dat de tijd begint te dringen. Ook is tijdens dit gesprek aangegeven dat binnen verweerders gemeente geen uitzicht is voor eiseres op een functie bij Sociale Zaken en dat eiseres zich meer moet gaan richten op werk buiten de gemeente. In dit verband wordt voorgesteld om bijvoorbeeld een mobiliteitsdienstverband aan te gaan met Geerts en Partners. Bij brief van 3 april 2018 heeft eiseres aan [adjunct-gemeentesecretaris/directeur] laten weten dat zij gekozen heeft voor een interne plaatsing en niet voor een mobiliteitsdienstverband. Doorslaggevend voor eiseres is hierbij geweest dat zij bij verweerders gemeente een vast dienstverband heeft en daar met veel plezier werkt. Ook in de eindrapportage loopbaanbegeleiding van Geerts en Partners van 6 april 2018 komt naar voren dat eiseres weliswaar openstaat voor een nieuwe baan, maar zeer gehecht is aan de zekerheden die zij nu heeft bij een vast dienstverband.

10. Verweerder heeft bij brief van 16 mei 2018 aan eiseres te kennen gegeven onaangenaam verrast te zijn door haar brief. Aan eiseres wordt nogmaals te kennen gegeven dat geen vooruitzicht is op een herplaatsing binnen verweerders gemeente en dat zij zich moet focussen op werk buiten de gemeente. Eiseres is niet de keuze gegeven om te kiezen tussen een baan binnen of buiten verweerders organisatie. Eiseres is volgens verweerder dan ook uitgegaan van een verkeerde veronderstelling. Eiseres wordt vervolgens door verweerder uitgenodigd voor een gesprek om te bezien of er reële mogelijkheden zijn om haar intern te herplaatsen. Tevens wordt door verweerder aangegeven dat, mocht het onmogelijk zijn om eiseres te herplaatsen, zij er rekening mee moet houden dat haar dienstverband eenzijdig wordt beëindigd.

11. Eiseres en verweerder hebben vervolgens geprobeerd om tot een minnelijke regeling te komen, maar dit heeft niet geleid tot een akkoord.

12. Bij brief van 13 november 2018 heeft verweerder eiseres in kennis gesteld van zijn voornemen om haar met toepassing van artikel 8:6 van de CAR/UWO eervol ontslag te verlenen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie van [functie 2] , anders dan wegens ziekte of gebreken. Verweerder heeft dit voornemen onder verwijzing naar de brief van 9 juni 2015 (bedoeld wordt het besluit van 9 juli 2015) gebaseerd op het gegeven dat eiseres niet over de juiste kwalificaties beschikt voor de vervulling van de functie van [functie 2] . Het traject om de kwalificaties van deze functie te verwerven, is in onderling overleg beëindigd, hetgeen heeft geleid tot een ontheffing uit de functie, die in rechte vast is komen te staan, aldus verweerder. Nu eiseres heeft ingestemd met zowel de ontheffing uit de functie als het inzetten van een traject dat gericht was op het vinden van een andere baan, is verweerder van mening dat overeenkomstig de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) kan worden afgezien van het bieden van een verbeterkans. Ook zijn volgens verweerder onverplicht pogingen ondernomen om binnen de gemeentelijke organisaties ander werk voor eiseres te vinden. Onder meer vanwege een in de loop der tijd afgenomen draagvlak voor eiseres binnen de gemeentelijke geledingen zijn de mogelijkheden voor interne herplaatsing volgens verweerder niet aanwezig. Eiseres heeft geen gebruik gemaakt van de gelegenheid om tegen dit voornemen een zienswijze in te dienen.

13. Verweerder heeft vervolgens bij het primaire besluit overeenkomstig het voornemen het ontslagbesluit genomen. Daarbij is eiseres uiterlijk met ingang van 7 december 2019 eervol ontslag verleend voor de functie van [functie 2] . Bij dit besluit is bepaald dat de re-integratiefase van 12 maanden begint op 7 december 2018 en dat een budget voor activiteiten in het kader van die re-integratie niet wordt toegekend. Voorts is expliciet opgenomen dat aan haar geen na-wettelijke uitkering wordt aangeboden.

14. Eiseres is over haar bezwaren tegen het ontslagbesluit op 24 mei 2019 gehoord door de Commissie voor bezwaarschriften (de Commissie). De Commissie heeft verweerder geadviseerd het bezwaar deels gegrond te verklaren, in die zin dat een volledige bovenwettelijke uitkering (inclusief de na-wettelijke uitkering) wordt toegekend. Daarnaast heeft de Commissie geadviseerd de motivering aan te passen. Volgens de Commissie is de ontslaggrond van artikel 8:6 van de CAR/UWO niet mogelijk, omdat eiseres in 2015 uit de functie van [functie 2] is ontheven en vervolgens gedurende een aantal jaren niet op haar functioneren is beoordeeld. De Commissie is echter de mening toegedaan dat er sprake is van een impasse, die aan een verdere samenwerking in de weg staat. De juridische grondslag voor het ontslag moet dan ook gewijzigd worden in artikel 8:8 van de CAR/UWO. De Commissie verwijst naar een uitspraak van de CRvB van 9 mei 2019 (ECLI:NL:CRVB:2019:1655) in een volgens de Commissie vergelijkbare zaak. Verder moet naar de mening van de Commissie naast een aanvullende- ook een nawettelijke uitkering aan eiseres worden toegekend, omdat haar niet kan worden tegengeworpen dat zij zich onvoldoende heeft ingespannen bij het vinden van een andere baan.

15. Bij het bestreden besluit heeft verweerder in afwijking van het advies van de Commissie de bezwaren van eiseres ongegrond verklaard. Verweerder verwijst naar vaste rechtspraak van de CRvB (bijvoorbeeld de uitspraken van 17 maart 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BP8882 en 26 juni 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2189), waaruit blijkt dat voor ongeschiktheid voor de functie niet steeds vereist is dat de daadwerkelijke functie vervulling van de ambtenaar niet naar behoren is. Ook in gevallen waarin de ambtenaar op grond van persoonlijke motieven, waarvoor geen grond is te vinden in objectieve feiten en omstandigheden, niet bereid is zijn functie weer te gaan vervullen, kan van zodanige functieongeschiktheid sprake zijn. In het geval van eiseres bestaat de ongeschiktheid volgens verweerder eruit dat zij om haar moverende redenen niet langer in aanmerking wilde komen voor de functie van [functie 2] op schaal 10 niveau. Volgens verweerder was er sprake van een no-fit situatie. De afspraak om eiseres van de functie [functie 2] af te halen en haar in de gelegenheid te stellen op zoek te gaan naar ander werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie is volgens verweerder een door eiseres zelf gemaakte keuze, waarvoor geen objectieve grond is aan te wijzen. Dat alles rechtvaardigt naar de mening van verweerder de conclusie dat sprake is van functieongeschiktheid als bedoeld in artikel 8:6 van de CAR/UWO. Het bieden van een verbeterkans is onder deze omstandigheden volgens verweerder daarom ook niet aangewezen. Dat eiseres geruime tijd met aangepaste werkzaamheden belast is geweest, maakt niet dat er verwachtingen zijn gewekt richting eiseres dat deze werkzaamheden definitief zouden kunnen worden. Deze periode stond volgens verweerder immers in het teken van het vergroten van de kansen van eiseres om ander werk te vinden. Van daaruit laat zich dus ook verklaren dat in die periode, waarin zij werk deed beneden haar eigenlijke niveau, geen beoordelingen zijn opgemaakt, aldus verweerder. Verder heeft verweerder zich op het standpunt gesteld dat het tijdsverloop tussen het niet meer vervullen van de

functie van [functie 2] en haar ontslag, gezien moet worden als coulance die verweerder jegens eiseres heeft betracht, teneinde haar alle tijd en ruimte te bieden voor het vinden van een andere baan. Voor wat betreft het niet toekennen van een budget voor re-integratie activiteiten, heeft verweerder gesteld dat het re-integratieplan, dat apart aan eiseres is toegezonden, niet voorziet in activiteiten waaraan dergelijke kosten zijn verbonden, terwijl eiseres daar ook niet om heeft gevraagd, zodat reeds hierom volgens verweerder geen sprake kan zijn van een vergoeding, zoals bedoeld in artikel 10d:10, vierde lid, van de CAR/UWO. Daarnaast is verweerder de mening toegedaan dat er al genoeg inspanningen zijn verricht om eiseres aan een andere functie te helpen, zodat het niet redelijk en billijk is om van hem te verwachten de kosten van (additionele) activiteiten uit het re-integratieplan te vergoeden. Verweerder heeft ten aanzien van de aanspraak van eiseres op een na-wettelijke uitkering als bedoeld in artikel 10d:30 van de CAR/UWO expliciet geoordeeld dat eerst recht bestaat op die na-wettelijke uitkering als het ontslag is gelegen in omstandigheden binnen de werksfeer. Verweerder stelt dat deze situatie zich hier niet voordoet, aangezien het ontslag grotendeels te wijten is aan eiseres zelf.

16. Eiseres heeft zich ook met het bestreden besluit niet kunnen verenigen en heeft hiertegen beroep ingesteld bij deze rechtbank. Volgens eiseres is verweerder in het bestreden besluit niet op al haar bezwaren ingegaan, zodat het bestreden besluit niet zorgvuldig is voorbereid. Eiseres heeft verzocht om al hetgeen zij in bezwaar heeft aangevoerd als herhaald en ingelast te beschouwen. In de gronden van bezwaar heeft eiseres (kort samengevat) naar voren gebracht dat niet is voldaan aan de voorwaarden voor de ontslaggrond van artikel 8:6 van de CAR/UWO, verweerder ten onrechte heeft geoordeeld dat interne plaatsing geen optie is, verweerder ten onrechte geen budget voor activiteiten uit het re-integratieplan heeft toegekend en is eiseres bij het ontslagbesluit ten onrechte de na-wettelijke uitkering ontzegd. Ten aanzien van de na-wettelijke uitkering heeft eiseres in beroep nog aangevoerd dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Volgens eiseres heeft zij geen schuld aan de haar verweten ongeschiktheid of onbekwaamheid. Eiseres heeft voorts aangevoerd dat zij altijd bereid is geweest haar functie opnieuw te gaan vervullen. De door verweerder aangehaalde jurisprudentie is volgens eiseres foutief en ten onrechte op haar casus van toepassing verklaard. Eiseres heeft tot slot nog een notitie overgelegd van [toenmalig teammanager] , waarin deze aangeeft dat het aanpassen van de functie van eiseres een oplossing zou zijn geweest om haar alsnog te plaatsen. Deze optie is nooit door verweerder serieus overwogen, aldus eiseres.

17 De rechtbank overweegt als volgt.

18. Ingevolge artikel 8:6 van de CAR/UWO kan aan de ambtenaar (eervol) ontslag worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken.

19 Volgens vaste rechtspraak (zie bijvoorbeeld de uitspraak van de CRvB van

19 maart 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:716)) moet de onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van een betrekking anders dan op grond van ziekten of gebreken zich uitend in het ontbreken van eigenschappen, mentaliteit en/of instelling die voor het op goede wijze vervullen van de functie vereist zijn worden aangetoond aan de hand van concrete gedragingen van de ambtenaar. Daarnaast is een ontslag wegens ongeschiktheid voor het vervullen van de functie anders dan wegens ziekte of gebreken, in het algemeen niet toelaatbaar als de ambtenaar niet op zijn functioneren is aangesproken en in de gelegenheid is gesteld dit te verbeteren.

20. Om de vraag te kunnen beantwoorden of verweerder op goede gronden met toepassing van artikel 8:6, eerste lid van de CAR/UWO de ongeschiktheid van eiseres voor haar functie heeft kunnen aannemen en of eiseres voldoende gelegenheid is geboden zich te verbeteren, moet duidelijk zijn voor welke functie verweerder eiseres ongeschikt heeft geacht.

21. Blijkens de stukken doelt verweerder hierbij op de functie van [functie 2] (schaal 10).

22. De rechtbank stelt vast dat eiseres bij besluit van 9 juli 2015 is ontheven uit voornoemde functie van [functie 2] (schaal 10). Dit besluit is vervangen door het gezamenlijk document van 29 juli 2015. De rechtbank begrijpt dit aldus, dat het besluit van

9 juli 2015 is ingetrokken. In de aanhef van het gezamenlijk document staat dat eiseres sinds 1 maart 2008 doende is de functie op schaal 10 niveau volledig en volwaardig te vervullen, de vereiste opleidingen volgde en trachtte af te ronden, maar ondanks alle inspanningen dit niet conform de toenmalige verwachtingen is ingevuld en afgerond. Verder is daarin opgenomen dat eiseres niet langer in aanmerking komt voor de functie van [functie 2] schaal 10 en dat het besluit waarbij eiseres in die functie werd geplaatst, wordt teruggenomen. Van eiseres werd niet langer verwacht dat zij de functie volledig en volwaardig vervulde. Verweerder en eiseres hebben voorts gezamenlijk besloten om een nieuwe passende functie voor eiseres te vinden, waartoe per 1 september 2015 gezamenlijk een van werk naar werk-traject werd gestart. Uit de voorhanden zijnde gedingstukken is gebleken dat eiseres bij de Afdeling inkoop is blijven werken, zij het in aangepaste werkzaamheden. Zij heeft geen nieuwe functie gekregen. Naar het oordeel van de rechtbank heeft verweerder zich dan ook terecht op het standpunt gesteld dat de functie van waaruit eiseres ontslagen wordt de functie [functie 2] (schaal 10) is.

23. Verweerder heeft aan eiseres eervol ontslag verleend met toepassing van artikel 8:6 van de CAR/UWO (onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie). De rechtbank stelt vast dat verweerder de motivering van het ontslag in het bestreden besluit heeft veranderd ten opzichte van het primaire besluit, in die zin dat verweerder thans van mening is dat eiseres niet beschikt over de juiste kwalificaties voor de uitoefening van de functie van [functie 2] en er sprake is van een zogenaamde mismatch / no-fit situatie, zoals bedoeld in de uitspraken van de CRvB van 17 maart 2011 (ECLI:NL:CRVB:2011:BP8882) en 26 juni 2014 (ECLI:NL:CRVB:2014:2189). Volgens deze uitspraken van de CRvB is voor ongeschiktheid voor de functie niet steeds vereist dat de daadwerkelijke functievervulling van de ambtenaar niet naar behoren is. Ook in gevallen waarin de ambtenaar op grond van persoonlijke motieven, waarvoor geen grond is te vinden in objectieve feiten en omstandigheden, niet bereid is zijn functie weer te gaan vervullen, kan van zodanige functieongeschiktheid sprake zijn.

24. De rechtbank is met eiseres van oordeel dat het bestreden besluit niet berust op een deugdelijke motivering. Naar het oordeel van de rechtbank doet zich hier geen situatie voor, zoals genoemd in de jurisprudentie van de CRvB waarnaar verweerder verwijst. Weliswaar heeft eiseres in het verleden (zie bijvoorbeeld haar email van 15 mei 2013 en haar brief van 9 juli 2015) twijfels geuit over haar functioneren en het op termijn kunnen voldoen aan de norm, maar niet gezegd kan worden dat eiseres niet (meer) bereid was haar functie van [functie 2] uit te oefenen. Uit de stukken blijkt van een situatie destijds, waarbij verweerder en eiseres gezamenlijk tot de conclusie zijn gekomen dat de functievervulling niet conform de toenmalige verwachtingen was. Dat is naar het oordeel van de rechtbank onvoldoende om verweerders conclusie te dragen dat eiseres onbekwaam of ongeschikt is voor de functie.

25. De rechtbank is verder van oordeel dat niet gebleken is dat de thans overgelegde stukken anderszins een toereikende onderbouwing bieden voor het standpunt van verweerder (in het primaire besluit) dat eiseres onbekwaam of ongeschikt is voor de vervulling van haar functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Er is geen onderbouwing voor haar ongeschiktheid of onbekwaamheid, nu dit niet, althans onvoldoende, blijkt uit beoordelingen of functioneringsgesprekken. Daarbij komt nog dat eiseres werkzaamheden is blijven verrichten voor de Afdeling inkoop. Daarnaast is nergens vastgelegd dat eiseres de opleidingen NEVI 1 en 2 moet behalen voor het uitoefenen van de functie van [functie 2] .

26. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen acht de rechtbank zowel het primaire ontslagbesluit als het bestreden besluit onzorgvuldig voorbereid en onvoldoende gemotiveerd. Het beroep is dan ook gegrond en de rechtbank vernietigt het bestreden besluit en herroept het primaire besluit.

27. Omdat de rechtbank het beroep gegrond verklaart, bepaalt de rechtbank dat verweerder aan eiseres het door haar betaalde griffierecht vergoedt.

28. De rechtbank veroordeelt verweerder in de door eiseres gemaakte proceskosten. Deze kosten stelt de rechtbank op grond van het Besluit proceskosten bestuursrecht voor de door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand vast op 1.602,00 (1 punt voor het indienen van de bezwaarschrift, 1 punt voor het verschijnen ter hoorzitting en 1 punt voor het indienen van het beroepschrift met een waarde per punt van 534,00 en een wegingsfactor 1).

Beslissing

De rechtbank:

- verklaart het beroep gegrond;
- vernietigt het bestreden besluit;
- herroept het primaire besluit;
- draagt verweerder op het betaalde griffierecht van 174,00 aan eiseres te vergoeden;
- veroordeelt verweerder in de proceskosten van eiseres tot een bedrag van 1.602,00.

Deze uitspraak is gedaan door mr. M.M.T. Coenegracht (voorzitter), en mr. M.A.H. Span-Henkens en mr. P.J.M. Bruijnzeels, leden, in aanwezigheid van mr. D.H.J. Laeven, griffier. De beslissing is in het openbaar uitgesproken op 26 februari 2021.

griffier rechter/voorzitter

Afschrift verzonden aan partijen op: 26 februari 2021

Rechtsmiddel

Tegen deze uitspraak kan binnen zes weken na de dag van verzending daarvan hoger beroep worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. Als hoger beroep is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter van de hogerberoepsrechter worden verzocht om het treffen van een voorlopige voorziening.