

# ECLI:NL:RBMAA:2011:BP9759

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instantie            | Rechtbank Maastricht                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Datum uitspraak      | 28-03-2011                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Datum publicatie     | 31-03-2011                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Zaaknummer           | AWB 10 / 504                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Rechtsgebieden       | Ambtenarenrecht                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Bijzondere kenmerken | Eerste aanleg - meervoudig                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Inhoudsindicatie     | Ontslag gemeenteamttenaar op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid anders dan op grond van ziekten of gebreken (artikel 8:6 CAR/UWO). Beroep ongegrond. Langdurige problemen met leidinggeven en het zich voegen naar de eisen en prioriteiten van de organisatie. Niet volgen van ziekteverzuimvoorschriften. Beoordeling met eindoordeel onvoldoende staat inmiddels in rechte vast en is uitgangspunt. Voldoende kansen geboden tot verbetering van gedrag, ingezette coachingstraject is op eigen initiatief afgebroken. |
| Vindplaatsen         | Rechtspraak.nl                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## Uitspraak

RECHTBANK MAASTRICHT

Sector Bestuursrecht

Meervoudige kamer

Procedurenummer: AWB 10 / 504

Uitspraak

in het geding tussen

[eiser]

wonend te Maastricht, eiser,

en

het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maastricht,  
verweerder.

Datum bestreden besluit: 10 maart 2010

Kenmerk: 2010.12947

### 1. Procesverloop

Eiser heeft tegen het in de aanhef van deze uitspraak genoemde besluit beroep ingesteld.

Verweerder heeft de stukken die op de zaak betrekking hebben aan de rechtbank gezonden en een verweerschrift ingediend.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgehad op 16 februari 2011. Ter zitting is eiser in persoon verschenen, bijgestaan door H.M.G. Duijsters, advocaat te Maastricht en heeft verweerder zich laten vertegenwoordigen door J.M. Mol en P. Ruijters, werkzaam bij de gemeente Maastricht, en G.P.F. van Duren, advocaat te s-Hertogenbosch.

## 2. Overwegingen

Eiser werkt sinds 1996 bij de gemeente Maastricht, per 1 februari 1998 in vaste dienst in de functie van sociaal wetenschappelijk onderzoeker bij de afdeling BMO Bestuursdienst. In het kader van de invoering van generieke functieprofielen is aan eiser per 1 juli 2008 het profiel Adviseur B toegewezen met als werknaam senioronderzoeker.

Bij brief van 15 september 2009 heeft verweerder eiser het voornemen kenbaar gemaakt hem ontslag te verlenen.

Bij besluit van 4 november 2009 heeft verweerder eiser op grond van artikel 8:6 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) met ingang van 6 juli 2009 eervol ontslag verleend op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid voor zijn betrekking, anders dan op grond van ziekten of gebreken. Verweerder heeft daarbij een re-integratiefase van acht maanden in acht genomen.

Bij het bestreden besluit heeft verweerder, overeenkomstig het advies van de PenO-bezwarencommissie (de bezwarencommissie), de bezwaren van eiser ongegrond verklaard.

In beroep heeft eiser, mede onder verwijzing naar de bedenkingen en de gronden van bezwaar, de ontslagverlening en de ontslaggrond gemotiveerd bestreden.

Eiser is van mening dat de gehanteerde ontslaggrond van artikel 8:6 van de AGM onjuist is. Hiertoe heeft hij aangevoerd dat verweerder onvoldoende aan de hand van concrete gedragingen van eiser heeft aangetoond dat eiser onbekwaam, dan wel ongeschikt is voor zijn functie. Tevens is eiser niet tijdig met zijn tekortkomingen geconfronteerd, noch is hij in de gelegenheid gesteld om - voor zover nodig met begeleiding - zijn functioneren te verbeteren.

De rechtbank komt tot de volgende beoordeling.

Verweerder heeft uit de mogelijkheden voor ontslagverlening gekozen voor ontslag op basis van artikel 8:6 van de AGM. In dit artikel is bepaald dat ontslag kan worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking, anders dan op grond van ziekten of gebreken.

De rechtbank stelt vast dat op 11 juni 2008 de beoordelingscriteria zijn afgesproken en vastgelegd aan de hand waarvan een beoordeling over eisers functioneren zal worden opgesteld. Op 4 maart heeft een beoordelingsgesprek met eiser plaatsgevonden over de periode van januari 2008 tot maart 2009. Tegen de vervolgens op 29 april 2009 vastgestelde beoordeling over voornoemd tijdvak heeft eiser geen rechtsmiddelen aangewend, zodat deze beoordeling thans in rechte vast staat. Dit heeft tot gevolg dat ook het geheel van feiten dat in de betreffende beoordeling is vastgelegd, in rechte vast staat. Verweerder mocht dan ook van deze feiten uitgaan bij het nemen van het bestreden besluit.

De betreffende beoordeling heeft als eindkwalificatie: onvoldoende. Uit de beoordeling blijkt dat eiser op het beoordelingscriterium Kwaliteit van het werk goed functioneert, op het beoordelingscriterium Kwantiteit enigszins onvoldoende functioneert en op de drie beoordelingscriteria Samenwerking,

Flexibiliteit en Initiatief onvoldoende functioneert. Daarnaast blijkt uit de beoordeling dat eiser zijn inhoudelijke kennis niet proactief en onvoorwaardelijk overdraagt aan zijn collega-onderzoekers. Zijn houding resulteert in ongewenst gedrag tegenover collegas en het zich niet houden aan gemeentelijke regels en kaders. Eiser trekt nagenoeg als solist op, zonder rekening te houden met de bezigheden en de agenda van anderen. Binnen de gemeentelijke organisatie is samenwerking als kernwaarde benoemd, doch eiser heeft laten blijken dat hij zijn gedrag en houding niet wenst aan te passen om te voldoen aan deze kernwaarde. Ook na herhaaldelijk aanspreken hierop heeft er geen verbetering plaatsgevonden.

De rechtbank stelt voorts vast dat eiser vanaf 2003 problemen had met zijn - elkaar opvolgende - leidinggevend en met het zich voegen naar de eisen en de prioriteiten van de organisatie. Zo heeft verweerder eiser op 8 april 2004 disciplinair bestraft met een schriftelijke berisping vanwege het zonder reden geen uitvoering geven aan een dienststopdracht om deel te nemen aan het werkoverleg van het servicecentrum Onderzoek & Informatie en vanwege het zonder toestemming thuis werken.

Bij brief van 8 oktober 2004 heeft de leidinggevende eiser aangesproken op het feit dat hij zonder geldige reden niet aanwezig was bij een heisessie. Tevens is in deze brief de zorg geuit over de toekomstige samenwerking met eiser, indien eiser geen verandering brengt in zijn houding en opstelling met betrekking tot zijn functioneren binnen de afdeling. Aan eiser is het aanbod gedaan hem hierbij te ondersteunen. Van de aangeboden hulp heeft eiser echter geen gebruik gemaakt.

Uit verslagen blijkt verder dat in de periode van 2004 tot en met 2006 leidinggevend en eiser hebben gesproken over diens werkhouding, zijn opstelling tegenover zijn - toenmalige - direct leidinggevende en de collegiale samenwerking en houding bij groepsaangelegenheden.

In 2007 heeft eisers nieuwe direct leidinggevende ook nogmaals schriftelijk benadrukt dat eiser zich aan de regels en werkafspraken dient te houden. Eiser dient zich aan gemaakte afspraken met zijn leidinggevende te houden. Hij kan deze afspraken niet enkel naast zich neerleggen, omdat hij zelf andere prioriteiten stelt.

Van maart tot en met juni 2008 zijn op initiatief van de leidinggevend en van eiser wederom gesprekken met eiser gevoerd over diens functioneren en diens houding tegenover zijn direct leidinggevende. In eisers gedrag kwam echter geen verbetering; uit mailcorrespondentie en gesprekken tussen eiser en zijn leidinggevende van 18 maart 2008, 9 januari 2009,

3 februari 2009, respectievelijk 25 maart 2008 en 8 april 2008 blijkt naar het oordeel van de rechtbank genoegzaam dat eiser in zijn houding bleef volharden.

Gelet op het vorenstaande staat naar het oordeel van de rechtbank vast dat eiser heeft volhard in zijn weigering om een constructieve bijdrage te leveren aan werkoverleggen en gehoor te geven aan opdrachten van zijn leidinggevend en. Hij heeft zich herhaalde malen onttrokken aan werkoverleg ondanks duidelijke opdrachten om hieraan deel te nemen.

Uit dit alles blijkt voldoende dat eiser bij herhaling blijkt heeft gegeven niet te beschikken over de bij zijn functie, en bij het werken binnen een afdelingsteam, behorende persoonlijkheidskenmerken. Daartoe behoren met name een aanvaarding van de door het bevoegd gezag opgelegde organisatiestructuur en een constructieve opstelling op de werkvloer.

Verweerder kon eiser derhalve op goede gronden, dat wil zeggen op grond van zijn onwil om zich te richten naar de eisen en prioriteiten van de organisatie, tijdelijk overplaatsen dan wel onder een andere leidinggevende plaatsen. Eiser heeft voldoende kansen gekregen om zijn gedrag te verbeteren, maar is niet in staat gebleken zijn gedrag aan te passen.

Op 19 mei 2008 heeft vervolgens een gesprek tussen eiser en zijn leidinggevend en plaatsgevonden om te komen tot vervolgstappen. Er zijn drie mogelijkheden met eiser besproken, te weten een vorm van outplacement, zelf ontslag nemen en buiten de organisatie een nieuwe baan zoeken, of doorwerken binnen de organisatie met een verplicht extern coachingstraject dat is gericht op samenwerken en accepteren van

leiding.

Uiteindelijk is in juni 2008 in onderling overleg tussen eiser en zijn leidinggevend een extern coachingstraject gestart. Bij brief van 4 juli 2008 heeft eisers leidinggevende eiser bericht dat dit traject niet vrijblijvend is.

Op 17 december 2008 heeft eiser vervolgens aan zijn leidinggevende kenbaar gemaakt dat hij het coachingstraject op eigen initiatief heeft beëindigd en dat hij geen mogelijkheid meer zag om tot samenwerking te komen in de huidige setting. In dit gesprek zijn eiser en de leidinggevende tot de conclusie gekomen dat de wegen van eiser en de organisatie zich dienden te scheiden. Afgesproken is toen dat eiser zelf een actieplan ter zake van zijn loopbaan zou opstellen, welk plan eiser op uiterlijk 1 februari 2009 met zijn leidinggevende zou bespreken.

Bij brief van 3 februari 2009 heeft de leidinggevende eisers beslissing om het coachingstraject te beëindigen, nogmaals uitgelegd als een uitdrukkelijke keuze van eiser om niet meer te willen werken onder zijn direct leidinggevende. Eiser had daarmee tevens de keuze gemaakt om niet langer te willen werken binnen de afdeling. De datum voor aanlevering van het actieplan werd vanwege eisers ziekteverzuim opgeschort tot 9 februari 2009.

Het komt de rechtbank in de context voldoende aannemelijk voor dat eiser vóór de start van het coachingstraject bekend en doordrongen was van het gegeven dat het vervolgetraject van het ingezette coachingstraject gericht was op het bereiken van werkbare verhoudingen binnen de afdeling. Het vervolgetraject na tussentijds afbreken van het coachingstraject was echter gericht op vertrek: outplacement of ontslag.

Verweerder heeft dan ook mogen stellen dat eiser zich had moeten realiseren dat door het eenzijdig afbreken van het coachingstraject zonder voorafgaand contact dan wel overleg met de coach of zijn leidinggevend, enkel nog zijn vertrek aan de orde kon zijn.

Eisers betoog dat het bestreden besluit niet voldoet aan de vereiste zorgvuldigheid en dat een deugdelijke motivering ontbreekt, ziet de rechtbank gelet op het voorgaande, geen doel treffen. Niet gezegd kan worden dat verweerder zich onvoldoende heeft ingespannen om eiser te ondersteunen bij het vinden van een andere werkkring. Eiser is dienaangaande ondersteuning aangeboden, maar eiser heeft weinig initiatief hierin getoond. Hij is niet ingegaan op een outplacementaanbod, hij heeft geen vervolgplan opgesteld en hij heeft geen gebruik gemaakt van het aanbod om drie maanden bij het CBS te worden gedetacheerd.

Verweerder heeft eiser voldoende gelegenheid geboden tot verbetering van zijn houding en gedrag tegenover de organisatie en zijn leidinggevend. De hem geboden verbeterkansen heeft hij echter niet opgepakt.

Gezien het vorenstaande is de rechtbank van oordeel dat eiser heeft doen blijken niet te beschikken over de eigenschappen, mentaliteit en instelling die voor een goede uitoefening van zijn functie zijn vereist. Het standpunt van verweerder dat eiser ongeschikt moet worden geacht voor zijn betrekking berust op voldoende feitelijke grondslag. Verweerder was aldus bevoegd eiser op grond van artikel 8:6 van de AGM te ontslaan. De rechtbank is van oordeel dat niet gezegd kan worden dat verweerder, bij afweging van de in aanmerking te nemen belangen, in redelijkheid geen gebruik heeft kunnen maken van deze ontslagbevoegdheid.

De stelling van eiser dat verweerder hem ten onrechte geen ontslag op andere gronden als bedoeld in artikel 8.8 van de AGM heeft verleend ziet de rechtbank niet slagen. De rechtbank tekent hierbij aan dat het bestuursorgaan volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep bij samenloop van ontslaggronden een zekere keuzevrijheid heeft en verweerder de gekozen ontslaggrond toereikend heeft

gemotiveerd (LJN BH5437).

Wat overigens door eiser is aangevoerd leidt de rechtbank niet tot een ander oordeel.

Het beroep is ongegrond.

Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

### 3. Beslissing

De rechtbank verklaart het beroep ongegrond.

Deze uitspraak is gedaan door M. Hillen, voorzitter, en W.A.M. de Loo en B.T. Nijeholt, leden, in tegenwoordigheid van F.A.W. van Gils, griffier, en in het openbaar uitgesproken op 28 maart 2011.

w.g. F.A.W. van Gils w.g. M. Hillen

Voor eensluidend afschrift,  
de griffier,

Verzonden: 28 maart 2011

Voor een belanghebbende en het bestuursorgaan staat tegen deze uitspraak het rechtsmiddel hoger beroep open bij de Centrale Raad van Beroep, Postbus 16002, 3500 DA Utrecht.

De termijn voor het instellen van het hoger beroep bedraagt zes weken na de datum van verzending van deze uitspraak.

Bij een spoedeisend belang kunnen een belanghebbende en het bestuursorgaan, nadat hoger beroep is ingesteld, de voorzieningenrechter van de Centrale Raad van Beroep verzoeken een voorlopige voorziening te treffen.