

Een 'wenselijk' ontslag ...

De ontslaggrond voor gemeente-ambtenaren die 65 zijn en daarna in dienst zijn gebleven of zijn gekomen, is betrekkelijk laagdrempelig, maar vergis u niet! Evenals bij de andere ontslaggronden geldt ook bij deze ontslaggrond dat de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals zorgvuldige voorbereiding, hoorplicht, afweging van alle betrokken belangen in acht moeten worden genomen.

De gemeente Lisse werd hier recentelijk op gewezen door de Voorzieningenrechter (Rb Den Haag 12 januari 2012, TAR 2012/53). Betrokkene was op basis van een vaste aanstelling in dienst bij de gemeente als beleidsmedewerker economie en toerisme/bedrijfscontactfunctionaris. Mede door de door betrokkene ervaren werkdruk, werd een tweede beleidsmedewerker aangetrokken. Dit leidde uiteraard tot een taakverdeling. Betrokkene kon zich in deze taakverdeling niet vinden en verzette zich in eerste instantie. Betrokkene stelde echter geen rechtsmiddelen in tegen het definitieve besluit hierover.

De nieuwe beleidsmedewerker begon medio mei 2011 en in de zomer van 2011 vond een incident plaats tussen de twee beleidsmedewerkers, waarbij de nieuweling uitbarstte in verwijten aan het adres van betrokkene. Dit incident was aanleiding voor de gemeente om binnen een week een gesprek te voeren met betrokkene. Zij werd verantwoordelijk geacht voor de communicatie, omdat eerder negatieve signalen over haar waren ontvangen. De gemeente refereerde ook aan eerdere gesprekken met betrokkene hierover. Betrokkene stelde in een brief dat zij voor het incident nooit is aangesproken op haar communicatie, dat het incident is veroorzaakt door haar nieuwe collega, die immers uitbarstte en dat zij zich niet kon verweren als de gemeente niet met concrete voorbeelden komt.

Aan betrokkene is ontslag verleend op grond van art. 8:2a CAR/UWO. Dit artikel zegt dat de aanstelling van een medewerker die na de leeftijd van 65 in dienst van de gemeente is getreden (...), wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht.

'Wenselijk' geeft het bevoegd gezag echter nog geen vrijbrief. De Voorzieningenrechter stelt voorop dat de gemeente niet een heldere en consequente procedure heeft gevolgd. Zo blijkt uit een mail dat met betrokkene is afgesproken dat na het gesprek met haar naar aanleiding van het incident, het gezamenlijk functioneren van de beleidsmedewerkers zou worden aangezien om na vier weken te worden beoordeeld. Dit is niet gebeurd, waarom is niet duidelijk. Verder is in strijd met art. 4:8 Awb het ontslagbesluit niet voorafgegaan door een voornemen. Het eerste ontslagbesluit

dateert van voor de datum waarop de voordracht tot ontslag in de college-vergadering is gebracht. Dat het eerste ontslagbesluit om die reden is ingetrokken maakt nog niet dat de voorbereiding zorgvuldig is te noemen.

Hoewel de ontslagbevoegdheid van art. 8:2a CAR/UWO een discretionaire bevoegdheid is en de rechterlijke toetsing dientengevolge terughoudend is, is de Voorzieningenrechter van oordeel dat de verwijten die betrokkene worden gemaakt onvoldoende worden onderbouwd, de opstelling van betrokkene naar de gemeente toe onderbelicht is gebleven en de gemeente in een niet zorgvuldige procedure te makkelijk gebruik heeft gemaakt van de ontslaggrond van art. 8:2a CAR/UWO.

Ook de ontslagverlening op grond van art. 8:2a CAR/UWO (het vaststellen van de wenselijkheid van de ontslaggrond) dient zich te bewegen binnen de grenzen van goed werkgeverschap, neergelegd in art. 125 ter van de Ambtenarenwet, en daarbij dienen de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (in termen van zorgvuldige voorbereiding, hoorplicht, afweging van alle relevante feiten en omstandigheden) in acht te worden genomen, aldus de Voorzieningenrechter. Het is voor de Voorzieningenrechter niet duidelijk dat de gemeente zich hiervan in voldoende mate bewust is geweest. Zeker niet als daarbij in ogenschouw wordt genomen dat betrokkene meerdere malen is geweest op haar zwakke rechtspositie, gezien het feit dat zij de leeftijd van 65 jaar was gepasseerd.

Een apart element in de uitspraak betrof de stelling namens betrokkene dat artikel 8:2a CAR/UWO niet van toepassing zou zijn, omdat betrokkene niet al 65 jaar was toen zij werd aangesteld. Volgens de voorzieningenrechter heeft verweerder echter voldoende aannemelijk gemaakt dat bij de invoeging van een nieuw tweede lid in artikel 8:2 in 2010 abusievelijk door de VNG is vergeten in artikel 8:2a een verwijzing te maken naar het derde in plaats van naar het tweede lid, zodat artikel 8:2a van de CAR/UWO, dat in de rechtspositieregeling van de gemeente Lisse is overgenomen, beoordeeld naar de kennelijke strekking van die bepaling, op betrokkene van toepassing is.

De Voorzieningenrechter wijst het verzoek om de voorlopige voorziening toe, omdat de gemeente niet in redelijkheid tot haar besluit kon komen en het bezwaar een redelijke kans van slagen heeft. Het besluit van 1 november 2011 wordt geschorst tot zes weken na de beslissing op bezwaar, en tot genoemde datum heeft betrokkene aanspraak op bezoldiging en pensioenopbouw, en kan de vacature niet door een ander worden ingevuld.JTVCcHRfdmldyUyMGlkJTNEJTlyYTY1YzcyODYzdyUyMiU1RA==



capra
advocaten

overheid
onderwijs
zorg



capra
advocaten

overheid
onderwijs
zorg