

RECHTSPRAAK

Intralot Nederland B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft zich als koningin binnen de organisatie gedragen en arbeidsrelatie met twee van de drie directeurs is verstoord. C= 1.

Werkneemster is sedert 1 juli 2012 in dienst van Intralot. Intralot verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe stelt Intralot dat de wijze waarop werkneemster zich feitelijk gedurende bijna haar hele dienstverband heeft gedragen verre is, van wat van een goed werknemer mag worden verwacht. Werkneemster disfunctioneerde en door haar toedoen zijn de verhoudingen dermate verstoord geraakt, dat voortzetting niet meer mogelijk is. De verstoring treft alle drie de directeurs, maar ook andere collega's binnen Intralot. Nu de situatie door toedoen van werkneemster is ontstaan, komt haar geen vergoeding toe. Het verweer van werkneemster strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken volgt dat sprake is van een ernstig verstoord arbeidsrelatie. Werkneemster is destijds aangenomen als assistent van de drie directeurs. Kennelijk heeft zij – vanuit haar (te bijzondere) relatie met X – langzamerhand steeds meer voorrang gegeven aan de opdrachten van X. Dit heeft begrijpelijk genoeg tot groot ongenoegen bij de andere twee directeurs geleid. Dat uiteindelijk deze directeurs zich daar feitelijk bij hebben neergelegd, maakt niet dat daarmee hun ongenoegen is verdwenen. Het feit dat X steeds tevreden over het functioneren van werkneemster is geweest, evenmin. De relatie met de twee directeurs, die werkneemster dagelijks tegenkomt, is er door verstoord geraakt. Werkneemster heeft zichzelf binnen de organisatie vervolgens een steeds specialere rol toegemeten, waardoor ook de verhoudingen met haar andere collega's ernstig onder druk zijn komen te staan. Werkneemster heeft zich – zo blijkt uit alles – als een koningin binnen de organisatie gedragen en zelf besloten welke werkzaamheden voor wie wel of niet te doen. Gedrag dat niet door de beugel kan. De omstandigheid dat – volgens werkneemster – haar verhouding met X nog steeds goed is, is onvoldoende om de arbeidsovereenkomst te laten voort duren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Hoewel werkneemster van de ontstane situatie een verwijt kan worden gemaakt – zij heeft onvoldoende oog gehad voor het effect van haar gedrag in de organisatie – geldt voor Intralot hetzelfde. Intralot en met name X heeft het immers laten gebeuren en werkneemster veel te lang de hand boven het hoofd gehouden, tot voorbij het moment dat er nog wat te redden was. Waar X stelt de voorkeur te geven aan een persoonlijke benadering, had hij – toen zijn woorden geen effect bleken te hebben – het gedrag van werkneemster ook door middel van een schriftelijke aanwijzing dienen bij te sturen. Dat blijkt doorgaans beter dan een mondelinge boodschap. Er wordt

een vergoeding met C=1 toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:4765

Zaaknummer: EA VERZ 15-414

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: L.I. Duterloo en S. van Creij

Wetsartikelen: 7:685 BW