

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer behoudt recht op bonusuitkering. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Verzoek werknemer tot vergoeding daadwerkelijke juridische kosten afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij de Nederlandse Loterij Organisatie B.V. (hierna: NLO). Aanvankelijk begon zij als online marketeer binnen het multidisciplinair team Krasloten/Lucky Day en sinds 1 april 2023 werkt zij in de functie van kanaal- en optimalisatiespecialist (CRO) tegen een salaris van € 6.314,24 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Het contract voor bepaalde tijd wordt omgezet voor onbepaalde tijd, waarbij er al wel twijfels waren over met name relationele aspecten. Op 30 januari 2024 heeft een eindevaluatie van het presteren van werkneemster over 2023 plaatsgevonden. Er zijn een aantal ontwikkelpunten benoemd, waaronder communicatie op de werkvloer en het letten op haar kritische houding. Een collega van werkneemster meldt zij moeite heeft met de teamdynamiek met name vanuit werkneemster. Vanuit HR worden vervolgens een aantal opties voorgesteld waaronder: (a) deelname werkneemster aan een coachingstraject, (b) starten van een verbetertraject en (c) onderzoeken of een VSO zonder verbetertraject een optie is. In juni 2024 wordt gecommuniceerd over een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst, waarna werkneemster in juli 2024 wordt uitgenodigd voor een gesprek over het starten van een verbetertraject. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Er wordt een mediation gestart, echter zonder resultaat. NLO verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een ontstane onherstelbare vertrouwensbreuk in de samenwerking met werkneemster. Bij tegenverzoek verzoekt werkneemster de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder uitbetaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, de advocaatkosten, de bonus over 2024 en de proceskosten. Zij stelt dat NLO vanaf april 2024 doelbewust heeft aangestuurd op ontslag.

Oordeel

Dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding staat tussen partijen niet ter discussie. Uit het dossier volgt dat werkneemster inhoudelijk over het algemeen goed presteert, maar ook dat sinds haar indiensttreding bij NLO de samenwerking met collega's onderwerp van gesprek is geweest met haar leidinggevenden. In haar eerste functie bij NLO heeft werkneemster naar aanleiding van problemen in de samenwerking met een collega

deelgenomen aan een coachingtraject en is er een training op het gebied van communicatievaardigheden aangeboden. Ook na de overstap per 1 april 2023 naar haar huidige functie is samenwerking een punt van aandacht gebleven. Werkneemster heeft geen andere concrete feiten of omstandigheden genoemd die moeten leiden tot de conclusie dat NLO geen andere intentie dan een beëindigingstraject had. De kantonrechter is uiteindelijk van oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarbij er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van NLO. Het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Met NLO is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen de organisatie niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2025. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding en een bonusuitkering over 2024. Ook wordt zij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:651

Zaaknummer: 11372722 RP VERZ 24-50622

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: S.I. Janssen en R. Wolters

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW