

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op non-actief gesteld vanwege meerdere meldingen over communicatiestijl en gesignaleerde problemen bij samenwerken. Ontbindingsverzoek op g-grond toegewezen omdat werkneemster dit verzoek heeft erkend. Wel wettelijke transitievergoeding van € 49.585 bruto en billijke vergoeding van € 45.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2003 in dienst bij de Nederlandse Transplantatie Stichting (hierna: NTS) als functioneel beheerder met een salaris van € 5.746 bruto per maand exclusief emolumenten. Uit jaargesprekken tussen 2007 en 2011 blijkt dat werkneemster als betrokken en dienstverlenend wordt ervaren, maar dat er aandachtspunten zijn in haar communicatiestijl. In 2009 volgt zij de cursus 'Effectieve persoonlijke communicatie' naar aanleiding van klachten over haar communicatieve omgang. In 2022 vindt een medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO) plaats, gevolgd door een mini-MTO op de afdeling van werkneemster. In datzelfde jaar neemt zij deel aan een mediationtraject met haar leidinggevende. In 2023 volgt werkneemster de opleiding 'KIM voor niet-leidinggevenden'. In januari 2024 ontvangt haar leidinggevende signalen over samenwerkingsproblemen. Dit resulteert op 1 februari 2024 in een memo waarin wordt aangegeven dat meerdere medewerkers moeite hebben met haar communicatiestijl, wat als onveilig wordt ervaren. Een mediationtraject wordt voorgesteld, maar werkneemster voelt zich oneerlijk behandeld en geeft aan eerst extern advies te willen inwinnen. Zij probeert zelf met collega's in gesprek te gaan, maar ontvangt geen formele uitnodiging vanuit NTS. Op 30 september 2024 vindt een gesprek plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende, waarna werkneemster op 1 oktober 2024 een brief ontvangt waarin wordt gesteld dat er opnieuw klachten over haar gedrag zijn binnengekomen. Ondanks diverse trainingen en eerdere gesprekken ziet NTS geen structurele verbetering. Dit leidt ertoe dat NTS haar een vaststellingsovereenkomst met drie opties aanbiedt en haar twee weken geeft om een keuze te maken. Op 15 oktober 2024 wordt werkneemster op non-actief gesteld en moet zij haar laptop inleveren. In deze procedure vraagt NTS om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter wijst het verzoek van NTS tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe, omdat werkneemster ter zitting erkent dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voortzetting niet meer mogelijk is. Herplaatsing is

daarom niet aan de orde.

Transitievergoeding

Partijen zijn het erover eens dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding van € 49.585 bruto. De kantonrechter kent dit verzoek toe, inclusief de wettelijke rente vanaf een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

NTS heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door te snel te concluderen dat voortzetting van het dienstverband onmogelijk was en onvoldoende inspanningen te verrichten om de arbeidsverhouding te verbeteren. NTS heeft werknemster zonder noodzaak op non-actief gesteld, wat de verstandhouding verder heeft verslechterd. Hoewel er door de jaren heen gesprekken over de communicatiestijl van werknemster zijn gevoerd, heeft NTS haar nooit expliciet laten weten dat de situatie kritiek was. Ook heeft NTS geen serieuze en concrete verbetertrajecten ingezet. Vanaf 30 september 2024 oefent NTS onterechte druk uit op werknemster om in te stemmen met ontslag. Op 10 oktober 2024 is haar medegedeeld dat zij wordt vrijgesteld van werk als zij niet meewerkt aan een minnelijke regeling. Op 15 oktober 2024 is zij zonder nadere aankondiging op non-actief gesteld en moest zij haar laptop inleveren. NTS heeft hiermee aangestuurd op een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Gezien het lange dienstverband en het erkende goede functioneren van werknemster wordt een billijke vergoeding van € 45.000 bruto passend geacht. Dit bedrag compenseert het inkomensverlies en de kosten voor outplacement. De vergoeding heeft geen bestraffend karakter, maar dient om te voorkomen dat werkgevers op ernstig verwijtbare wijze een arbeidsovereenkomst beëindigen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:1850

Zaaknummer: 11421736 \ EJ VERZ 24-84563

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: L.J. de Vroe en J.I. Veldhuis-Lampe

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW