

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Niet beproeven van mediation na arbeidsconflict leidt tot C=1

Werkneemster is met ingang van 1 maart 2007 in loondienst werkzaam voor werkgeefster in de functie van re-integratiemedewerkster. Vanaf 29 mei 2010 verricht werkneemster feitelijk geen werkzaamheden meer. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair wegens dringende reden (schenden van re-integratieverplichtingen), subsidiair wegens veranderende omstandigheden zonder dat aan werkneemster een vergoeding toekomt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Sinds 19 mei 2010 verricht werkneemster geen werk meer. In oktober 2010 zijn partijen verwikkeld geraakt in een UWV-procedure. Doel was om toestemming voor ontslag te verkrijgen omdat werkneemster niet meewerkte aan de re-integratie. Deze procedure is door werkgeefster gestaakt. De kantonrechter constateert dat de arbeidsdeskundige op 12 oktober 2010 heeft geadviseerd dat werkneemster 'op deugdelijke gronden' weigert mee te werken aan re-integratie. Onder deze omstandigheden kan geen sprake zijn van een dringende reden omdat op grond van de bevindingen van de arbeidsdeskundige geldt dat werkneemster niet gehouden was mee te werken aan de re-integratie. Ook overige genoemde omstandigheden, zoals kritiek van collega's en conflicten, zijn onvoldoende om van een dringende reden uit te gaan.

Uit het dossier is gebleken dat er sprake is van meerdere conflicten tussen de bestuurder van werkneemster en werkneemster. De kantonrechter vindt dat van werkgeefster had kunnen worden gevergd een mediationtraject in te zetten. Dit heeft zij niet gedaan terwijl onvoldoende is gebleken dat werkneemster hieraan niet wilde meewerken. Werkneemster wilde wel een onafhankelijke mediator. Omdat er geen mediator is ingeschakeld, is de situatie geëscaleerd. Hierdoor heeft werkgeefster niet gehandeld zoals een goed werkgever betaamt. De kantonrechter overweegt ten overvloede nog dat communicatie de enige oplossing is. Als de communicatie niet goed loopt, moet dit worden vlotgetrokken door een interventie van een andere leidinggevende of een time-out. Het is aan de werkgever om dat te initiëren. In deze zaak wordt werkgeefster erop afgerekend dat zij geen mediation heeft ingezet. Uitgaande van het verlies dat de onderneming heeft geleden en het terugschroeven van de beschikbare budgetten zal een vergoeding worden vastgesteld op C=1.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BQ3318

Zaaknummer: 1180192

Rechters: A.J.J. van Rijen

Advocaten: E.G. Karel en P.A. Visser

Wetsartikelen: 7:685 BW