

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Toewijzing loonvordering na arbeidsconflict met hoofd financiële administratie. Werkgeefster heeft onvoldoende gedaan om het arbeidsconflict op te lossen

Werknemer is op 1 mei 2012 in dienst getreden als hoofd (financiële) administratie. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2012 verlengd voor een periode van acht maanden. Op 1 maart 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsconflict. Thans vordert werknemer loondoorbetaling op grond van artikel 7:628 BW. Hij voert aan dat hij er na zijn ziekmelding alles aan heeft gedaan om het arbeidsconflict op te lossen. Hij heeft het initiatief genomen om het geschil, onder meer door tussenkomst van de interim-directeur van werkgeefster uit de wereld te helpen. Voorts heeft hij het initiatief genomen om het arbeidsconflict op te lossen door een mediator in te schakelen. Werkgeefster werkt hier echter onvoldoende aan mee. Hij stelt dat van hem in de huidige situatie niet gevergd kan worden dat hij zijn werkzaamheden moet verrichten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In hoge mate aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat werknemer zijn werk niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgeefster behoort te komen. Werkgeefster diende er na het bericht van de bedrijfsarts van uit te gaan dat sprake was van een arbeidsconflict. Dat zijzelf (dat wil zeggen de directeur) geen conflict ervoer, doet daar niet aan af. Het lag op haar weg om het initiatief te nemen om dit conflict te bespreken en zich in te spannen dit op te lossen. Daarmee heeft werkgeefster ook een begin gemaakt doordat de interim-directeur met werknemer is gaan praten. Tussen partijen staat vast dat daarbij niet (werkelijk) over het door werknemer ervaren arbeidsconflict is gesproken, maar over een voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toen daarover geen overeenstemming was bereikt, lag het (wederom) op de weg van werkgeefster om het conflict inhoudelijk te bespreken. Hoewel was afgesproken dat een mediator zou worden ingeschakeld, is als gevolg van een misverstand dat is veroorzaakt door werkgeefster (zij heeft geweigerd de offerte van de mediator te tekenen) niet gestart met mediation. Vervolgens lag het op de weg van werkgeefster om op andere wijze met werknemer over het arbeidsconflict te spreken. Het meest voor de hand liggend is daarbij dat haar directeur het initiatief nam voor een gesprek. Dat heeft hij echter nagelaten. De vraag of werknemer al dan niet goed functioneerde doet niets af aan de verplichtingen van werkgeefster na het door werknemer ervaren en door de bedrijfsarts bij werkgeefster gemelde arbeidsconflict. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-07-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:1613

Zaaknummer: 879988 \ VV EXPL 13-20084 \ BE \ 340 \ be

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: H.C.W. Geffroy en T.M.J. Smits

Wetsartikelen: 7:628 BW