

RECHTSPRAAK

Dynafix Repair B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgever had na het ontstaan van een conflict als gevolg van wijziging werktijden het door werknemer aangeboden mediationtraject moeten doorlopen, in plaats van aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Werknemer is op 1 mei 2008 bij Dynafix in dienst getreden en is laatstelijk in de functie van Technician werkzaam. Hij heeft op vrijdag tijdelijk ouderschapsverlof. Hij heeft dit recht tot april 2016, bij een opname van zes uur ouderschapsverlof per week. Een van de grootste opdrachtgevers van Dynafix heeft zijn beleid gewijzigd en eist thans dat toestellen die binnen de garantie vallen en ter reparatie bij Dynafix worden aangeboden, nog op dezelfde dag gerepareerd worden. Dit heeft tot gevolg gehad dat Dynafix op basis van bedrijfseconomische en organisatorische redenen de werktijden heeft moeten wijzigen. De OR heeft hiermee ingestemd. Vanaf 1 oktober 2014 heeft Dynafix de werktijden veranderd. Voor werknemer heeft dit tot gevolg gehad dat zijn arbeidstijd op vrijdag is verruimd van zes naar zeven uur. Omdat hij tot dat moment op vrijdag zes uur ouderschapsverlof opnam, zijn partijen in overleg getreden over het extra uur dat werknemer door de wijziging van de werktijden op vrijdag moest werken. Vervolgens is tussen partijen een conflict ontstaan. Dynafix verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, omdat werknemer tijdens een gesprek van 9 december 2014 richting de directe leidinggevende bedreigend heeft gereageerd. Subsidiair stelt Dynafix dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter is van oordeel dat, wat ook zij van de opstelling van werknemer tot dat moment, Dynafix de discussie tussen partijen onnodig op scherp heeft gesteld door werknemer op 9 december 2014 te schorsen en zijn loon op te schorten. Ter zitting heeft zij aangevoerd dat zij dit gedaan heeft om hem te dwingen om verder te praten. Duidelijk is dat Dynafix door het stopzetten van de loonbetaling werknemer heeft willen dwingen om te kiezen uit een van de door haar voorgestelde opties. Op 19 december 2014 heeft werknemer kenbaar gemaakt bereid te zijn een van de door Dynafix voorgestelde oplossingen alsnog te accepteren. Het had op haar weg gelegen om toen te investeren in het herstel van de relatie met werknemer. Dit geldt temeer omdat werknemer al sedert jaren in dienst is bij Dynafix en onbetwist is dat hij zijn dienstverband tot het moment van ontstaan van de discussie over het zevende uur op vrijdag (najaar 2014) naar behoren heeft verricht. Werknemer heeft mediation voorgesteld. Dynafix had die uitgestoken hand moeten aannemen in plaats van te koersen op beëindiging van het dienstverband. Geoordeeld wordt dat niet is komen vast te staan dat een vruchtbare samenwerking in de toekomst niet meer mogelijk is, nu partijen nog geen

mediationtraject hebben doorlopen, Dynafix een grote onderneming is en werknemer kenbaar heeft gemaakt, indien nodig, ook werkzaam te willen zijn voor een andere leidinggevende op een andere afdeling. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:2245

Zaaknummer: 3809817 AZ VERZ 15-12

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: H.F.A. Bronneberg en M. Oostenrijk

Wetsartikelen: 7:685 BW