

RECHTSPRAAK

Lab West B.V./werkneemster

Werkneemster maakt leidinggevende en directe collega's verwijten. Werkgever heeft zich - onder meer door twee mediationtrajecten te starten - voldoende ingespannen om tot herstel van de verstoorde arbeidsverhouding te komen. Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond).

Werkneemster is in dienst van Lab West B.V. (hierna: LabWest). Werkneemster heeft zich in september 2014 in een gesprek met een collega beklaagd over de houding van haar leidinggevende en de sfeer op de afdeling. In enkele daaropvolgende gesprekken, waaraan ook haar leidinggevende deelnam, zijn haar klachten opnieuw besproken. Op 1 december 2014 heeft werkneemster in een brief haar beklag gedaan over een directe collega. Zij beklaagde zich in deze brief over onheuse opmerkingen die hij over haar had gemaakt en gaf aan dat zij de sfeer op de afdeling ervoer als agressief, intimiderend, beledigend en onaangenaam. LabWest heeft vervolgens, op advies van de bedrijfsarts, een mediationtraject gestart. Gedurende de mediation is gebleken dat werkneemster geen vertrouwen meer heeft in haar naaste collega's, haar leidinggevende, de HRM-ondersteuning en de directie van LabWest. Deze mediation is zonder resultaat geëindigd. Ook een tweede mediationtraject is zonder resultaat geëindigd. LabWest verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en subsidiair vanwege andere omstandigheden (h-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de gevoerde gesprekken en de beide ingezette mediationtrajecten niet hebben bewerkstelligd dat het vertrouwen over en weer hersteld is. De kantonrechter concludeert dat de arbeidsverhouding tussen partijen nog steeds grondig verstoord is en dat herstel van een vruchtbare samenwerking niet valt te verwachten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft LabWest zich voldoende ingespannen om tot herstel van de verstoorde arbeidsverhouding te komen. Diverse gesprekken, met inzet van HRM en advocaten, en maar liefst twee mediationtrajecten hebben het onderling vertrouwen over en weer niet hersteld. Weliswaar stelt werkneemster dat zij in beginsel zonder problemen haar werk kan voortzetten, dit lijkt echter volstrekt niet realistisch gezien de bittere verwijten die zij LabWest en haar collega's nog steeds, ook tijdens de mondelinge behandeling, maakt. Bovendien gaat werkneemster met haar stelling dat zij zelf de situatie wel werkbaar acht, voorbij aan het feit dat LabWest naar voren heeft gebracht dat niet alleen haar leidinggevende, maar ook andere collega's te kennen hebben gegeven dat zij verdere, vruchtbare samenwerking met werkneemster uitgesloten achten. De kantonrechter is

verder van oordeel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Er is op dit moment alleen een vacature vrij waarvoor werkneemster niet gekwalificeerd is. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek op de primaire grond. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, zoals zij heeft verzocht, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van LabWest. Wel kent de kantonrechter de transitievergoeding (€ 9.511 bruto) toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:4333

Zaaknummer: 4828227 RP VERZ 16-50112

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: C. Brederije en W. van der Meer de Walcheren

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW