

RECHTSPRAAK

Bentham Crouwel Architecten BV/werkneemster

Het door toedoen van de werkgever ontstaan van een verstoorde arbeidsverhouding met een medewerker die 17 jaar in dienst is, kan er in de gegeven omstandigheden niet toe leiden dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij het dienstverband met werkneemster voortzet.

Feiten

Werkneemster is sinds april 2000 in dienst van Bentham Crouwel Architecten BV (hierna: Bentham). In januari 2016 heeft Bentham besloten om niet werkneemster, maar een andere architect tot projectarchitect van een project in Parijs aan te stellen. Werkneemster heeft hierover haar ongenoegen geuit. Er hebben vervolgens verschillende gesprekken plaatsgevonden tussen partijen. Bentham heeft voorgesteld om de hulp van een mediator in te roepen. Werkneemster heeft zich bereid verklaard hieraan mee te werken mits zij in haar functie als projectarchitect aangesteld blijft. Bentham verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

E-grond

Als er al sprake zou zijn geweest van een onverkorte weigering om aan mediation deel te nemen, kan dat geen zelfstandige grond voor ontbinding opleveren, omdat mediation altijd een vrije keus van de werknemer moet zijn. Mediation is immers gebaseerd op gelijkwaardigheid: beide partijen moeten erachter staan om te trachten met behulp van mediation een tussen hen bestaand geschil op te lossen. Daarbij past geen verplicht karakter. Dat is niet anders indien de werkgever het middel van mediation louter wil inzetten om de communicatie tussen partijen beter te laten verlopen, zoals Bentham in dit geval kennelijk heeft beoogd. De mediation valt dus niet onder de instructiebevoegdheid van de werknemer en de werknemer handelt niet (ernstig) verwijtbaar door daaraan niet te willen deelnemen. De primaire grond slaagt derhalve reeds om die reden niet.

G-grond

Uit hetgeen partijen over en weer naar voren hebben gebracht, volgt dat Bentham in de

richting van werknemster heeft gecommuniceerd dat haar emotionele manier van communiceren en de daarbij door haar gehanteerde toon aanleiding is om een mediationtraject voor te stellen. Benthem heeft daarbij uitdrukkelijk aan werknemster bevestigd dat er geen sprake is van een arbeidsconflict. Benthem heeft werknemster echter tijdens het overleg tussen partijen over het al dan niet overgaan tot mediation, plotseling van het project 'Ligne 17' gehaald en medegedeeld dat zij haar verder ook niet meer als projectarchitect wil inzetten. Tegen deze achtergrond is het niet onbegrijpelijk dat werknemster vragen heeft gesteld over de daadwerkelijke intentie van Benthem bij de voorgestelde mediation en dat zij de ontheffing uit haar functie eerst opgelost wilde zien. Weliswaar is door Benthem wel geschreven dat het enkel ging om elkaar beter te begrijpen, maar uit de brief van 4 november 2016 volgt uiteindelijk dat er kennelijk voor Benthem ook andere zaken een rol spelen en dat er meer aan de hand is. Dat het Benthem daarom enkel om de communicatie ging, kan in dit verband ook moeilijk worden volgehouden en het is begrijpelijk dat werknemster niet onverkort heeft willen meewerken aan mediation. Dit geldt temeer nu enige onderbouwing van het disfunctioneren van werknemster als architect, ondanks de geuite kritiek in de brief van 4 november 2016, ontbreekt. Ten aanzien van het project 'Ligne 17' is door werknemster onweersproken aangevoerd dat medewerkers van de opdrachtgever van het project verbaasd waren over het besluit om haar van het project te halen. Bovendien heeft er in 2016 geen functioneringsgesprek met werknemster plaatsgevonden, hetgeen gelet op de brief van 4 november 2016 wel voor de hand had gelegen. Werknemster heeft verder onweersproken gesteld dat bij de beoordeling in 2015 geen verbeterpunten zijn gemeld. Een rechtvaardiging om werknemster van het ene op het andere moment van het project te halen en ook verder niet meer als projectarchitect te willen inzetten, is gelet op het voorgaande, niet vast komen te staan. Dat de communicatie van werknemster zodanig is geweest dat de arbeidsrelatie daardoor is verstoord, is niet komen vast te staan. Werknemster zal zich ongetwijfeld over bepaalde punten kritisch en in stevige bewoordingen hebben uitgelaten, maar dat zij daarbij over de schreef is gegaan, is niet gebleken. Als Benthem vond dat werknemster over de schreef was gegaan in zakelijk perspectief, dan had Benthem direct aan werknemster kenbaar moeten maken dat hij een dergelijke manier van communiceren in collegiaal verband niet accepteerde. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsverhouding inmiddels wel verstoord is geraakt, maar dat die verstoring aan het optreden van Benthem is te wijten en niet aan werknemster. Het door toedoen van de werkgever ontstaan van een verstoorde arbeidsverhouding met een medewerker die 17 jaar in dienst is, kan er in de gegeven omstandigheden niet toe leiden dat van Benthem in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij het dienstverband met werknemster voortzet.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-06-2017

Zaaknummer: 5818279 EA VERZ 17-237