

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsconflict van bijna een jaar eindigt na een vruchteloze poging tot mediation in een ontbindingsverzoek op de g-grond. Dit verzoek, van de UvA, wordt afgewezen. De UvA wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemster.****Feiten*

Werknemeester is op 15 oktober 2008 in dienst getreden bij de UvA. Met ingang van 1 februari 2013 was werknemeester werkzaam als contentmanager. In het najaar van 2022 werden binnen het team Redactie & Content een hoofdredacteur en een eindredacteur aangesteld. Werknemeester had het gevoel dat haar taken werden overgenomen. Op 11 april 2023 heeft werknemeester zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft partijen aangeraden duidelijkheid te scheppen over de functie van werknemeester. Dit advies heeft de bedrijfsarts enkele maanden later herhaald. In juli 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd, omdat er zowel sprake was van een medisch beeld én een niet opgelost werkgerelateerd probleem tussen werknemeester en werkgever. Toen partijen na bijna vier maanden een mediation hadden ingepland, heeft werknemeester dit kort van tevoren afgeblazen. Vervolgens heeft werknemeester de UvA gevraagd om mee te werken aan een andere passende baan, binnen of buiten de UvA. De UvA heeft laten weten dat dit niet zou lukken. Vervolgens is wederom gesproken over mediation, maar partijen zijn er niet meer uitgekomen. In maart 2024 heeft de UvA werknemeester een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemeester is niet op dit voorstel ingegaan. Vervolgens heeft de UvA een ontbindingsverzoek ingediend. De UvA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De UvA voert aan dat er een langdurig en onoplosbaar arbeidsconflict tussen partijen bestaat. Werknemeester stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Enkele maanden nadat iemand in de nieuwe functie van hoofdredacteur was aangesteld, heeft werknemeester vragen gesteld over het wegvallen van een deel van haar taken. Niet is gebleken dat de UvA die vragen beantwoordt heeft. Uiteindelijk is dit pas bijna een jaar later gebeurd. Als die informatie eerder was gegeven, was dat mogelijk de basis voor een vervolgesprek geweest. Werknemeester maakt alsnog aanspraak op een vervolgesprek, terwijl de UvA stelt dat inmiddels sprake is van een voldragen g-grond. Dat standpunt van de UvA wordt niet gevolgd. Na de ziekmelding van werknemeester werd uit de verslaglegging van de bedrijfsarts duidelijk dat werknemeester meer duidelijkheid moest krijgen over haar functie. Vervolgens werd mediation geadviseerd, maar

de UvA wilde niet meegaan in het verzoek van werknemster om haar partner mee te nemen. Hoewel het begrijpelijk is dat werknemster na lange afwezigheid niet zomaar terug kon keren, is het onbegrijpelijk dat de UvA voor een ontbindingsverzoek heeft gekozen. Dit klemt temeer nu de twee aanwezige collega's van de UvA op de zitting hebben aangegeven op persoonlijk vlak geen conflict met werknemster te hebben. De UvA wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemster. De verzoeken van werknemster tot een rehabilitatieverklaring en een immateriële schadevergoeding worden afgewezen. De UvA wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 21-02-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:1158

**Zaaknummer:** 11371011 \ EA VERZ 24-1019

**Rechters:** C.W. Inden

**Advocaten:** mr. L.V.V. Meijers, P.Th. Sick en J.E. Hoetink

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW