

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgeefster heeft na een gerezen conflict niet de intentie door middel van een mediationtraject tot een oplossing te komen, maar stuurt direct aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nu geen gesprek met werknemer heeft plaatsgevonden, kan niet worden uitgesloten dat een vruchtbare samenwerking alsnog mogelijk is. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Werknemer is in dienst als chauffeur/algemeen medewerker. Op 18 juli 2013 heeft hij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft gerapporteerd dat de klachten voortvloeien uit een meningsverschil tussen hem en werkgeefster en niet berusten op ziekte. Een mediationtraject heeft niet tot een oplossing van het conflict geleid. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De verhoudingen tussen partijen zijn volgens werkgeefster duurzaam verstoord geraakt vanwege een onoverbrugbaar verschil van inzicht tussen partijen over de wijze waarop leiding, invulling en uitvoering moet worden gegeven aan het bedrijf van werkgeefster en de daarin voorkomende werkzaamheden. Hierdoor zijn partijen over en weer het vertrouwen in elkaar, alsook in een vruchtbare samenwerking verloren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer jegens X kritiek heeft geuit over de wijze van aansturing alsook op het door hem toegepaste beschikbaarheidsrooster. Dergelijke kritiek is niet onacceptabel. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om hieromtrent met werknemer in gesprek te gaan met het doel een gezamenlijke oplossing te bereiken. Pas na een dergelijk gesprek en eventueel naar aanleiding daarvan verrichte inspanningen kan blijken of van een onoverbrugbaar verschil van inzicht sprake is. Uit de verslaglegging van X van het door hem met werknemer gevoerde gesprek blijkt echter dat werkgeefster – ondanks de door werknemer geuite wens om een mediator in te schakelen – meteen heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet is gesteld of gebleken dat voorafgaand aan dat gesprek ter zake reeds op constructieve wijze tussen partijen is gecommuniceerd. Weliswaar heeft werkgeefster uiteindelijk schoorvoetend ingestemd met een mediationtraject, maar – mede gelet op de daaraan voorafgaande correspondentie van de zijde van werkgeefster – is onvoldoende aannemelijk geworden dat zij dit traject is ingegaan met de intentie de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. Werkgeefster heeft zich tot op heden dan ook onvoldoende ingezet voor het behoud van de arbeidsrelatie. Niet kan worden uitgesloten dat een vruchtbare samenwerking alsnog tot de mogelijkheden behoort. Volgt afwijzing van het

ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-03-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:1177

Zaaknummer: 2701837 EJ VERZ 14-9

Rechters: M.A.B. Faber-Siermann

Advocaten: H.J. Hoekman en J. Houkes

Wetsartikelen: 7:685 BW