

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst als gevolg van arbeidsconflict zonder toekenning vergoeding. Instructiebevoegdheid werkgever leidt tot actieve verplichting maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming van verdere escalatie en bijdragen aan een oplossing van het conflict.

Werkneemster is van 10 maart 2008 tot en met 31 augustus 2011 als pedagogisch medewerker in dienst geweest van werkgever. Op 24 november 2011 is zij wederom (voor onbepaalde tijd) in dienst getreden. Sinds februari 2013 bestaat een conflict tussen werkneemster en haar leidinggevende. Een mediationtraject heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever is op 28 november 2014 in kort geding veroordeeld werkneemster weer toe te laten op het werk, op de locatie D waar zij voor het conflict ook werkte. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat sprake is van een volstrekt onwerkbare situatie met werkneemster die zich zo onredelijk blijft opstellen, de boel constant op scherp zet en gesprekken daarover uit de weg gaat. Voor een vergoeding naar billijkheid is geen plaats. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met een opzegverbod. Nu er geen reëel perspectief is op herstel van de verstoorde arbeidsverhouding, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt voorop gesteld dat de kantonrechter in het kader van dit geschil een zelfstandig oordeel vormt, onafhankelijk van de inhoud van het in kort geding gewezen vonnis. Arbeidsconflicten doen zich in verschillende gedaanten voor. Onderscheiden dient te worden het conflict dat zich voordoet tussen werknemer en werkgever en het conflict tussen twee of meerdere werknemers. In deze zaak doet zich de situatie voor dat een conflict van de werknemer op de werkvloer (dus met een collega) uitgroeit tot een conflict met de werkgever. In beginsel rust op de werkgever de verplichting zorg te dragen voor een veilig en goed werkklimaat. Indien de werksfeer als gevolg van een conflict tussen twee of meer werknemers verstoord raakt, rust op de werkgever de verplichting om in eerste instantie de-escalerend en bemiddelend op te treden. Indien echter het conflict tussen werknemers onderling zodanige vormen gaat aannemen dat het een negatief effect krijgt op het functioneren van collega's en de belangen raakt van anderen (waaronder in dit geval ook de aan de zorg van werkgever toevertrouwde kinderen), rust op de werkgever de actieve verplichting om met gebruikmaking van haar instructiebevoegdheid die maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming van een verdere escalatie en bijdragen aan een oplossing van het conflict. De

instructiebevoegdheid van de werkgever, ontleend aan de gezagsverhouding die de arbeidsovereenkomst kenmerkt (art. 7:610 BW), houdt in dat in een situatie als deze, zij bevoegd is om een werknemer over te plaatsen binnen de onderneming.

In dit geval heeft werkneemster aan haar medewerking aan mediation ten onrechte de voorwaarde verbonden van terugkeer in locatie D. Werkgever was, gezien het advies van de bedrijfsarts, verplicht om ter voorkoming van spanningsklachten werkneemster op een andere locatie dan D te laten re-integreren. De kantonrechter treedt niet in de vraag wie van de twee, werkneemster of collega W, het gelijk aan haar zijde had in alle geschillen die hen verdeeld hield. Wel wordt vastgesteld dat telkens als een kwestie opgelost lijkt te zijn door een gesprek of anderszins, werkneemster er na enige tijd weer op terugkomt. Dat deze eigenschap van werkneemster tot ergernis leidt is geenszins onbegrijpelijk. Een andere eigenschap van werkneemster lijkt te zijn dat zij wel erg kritisch is ten aanzien van gedrag van anderen, zoals dat van haar collega's W en G en zich daarover veelvuldig beklagt, maar zelf geen kritiek op haar eigen functioneren accepteert, van collega's of van haar werkgever. Werkgever heeft op een in beginsel welwillende wijze uitvoering willen geven aan het kortgedingvonnis. In de periode na de werkhervatting doen zich weer conflicten voor. Nadat werkgever een gesprek over hervatting op de locatie D heeft voorgesteld, heeft werkneemster daarop ten onrechte gereageerd met aan de werkhervatting de voorwaarden te verbinden dat er overeenstemming met haar moet zijn en dat functioneringsgesprekken van tafel gaan. Werkneemster was niet in de positie die eisen te stellen. Door zich te wenden tot de raad van commissarissen met een reeks van klachten over anderen heeft werkneemster definitief de deur in het slot gegooid. Mede gezien de betrekkelijk korte duur van het dienstverband wordt geoordeeld dat de verstoorde arbeidsrelatie in overwegende mate aan werkneemster is te wijten, zodat er geen grond is voor een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-04-2015

Zaaknummer: 3820672 VZ VERZ 15-2404