

RECHTSPRAAK

De opstelling van werknemer heeft geleid tot een verharding van de communicatie, waardoor een verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. Mediation heeft niet tot een oplossing van het conflict geleid.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 december 2005 in dienst bij Maasvallei. Op 5 december 2023 heeft werkneemster met X een ontwikkelgesprek gehad. In dit gesprek is kritiek geuit op de houding van werkneemster. Op 7 januari 2024 heeft werkneemster gereageerd op het verslag van het ontwikkelgesprek en heeft zich de volgende dag ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat zij niet arbeidsongeschikt is op medische gronden. Er is sprake van een arbeidsconflict. Partijen hebben vervolgens een gesprek gehad onder aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft mediation voorgesteld en beide partijen zijn daarmee akkoord gegaan. Werkneemster heeft vervolgens een e-mail gestuurd dat het haar niet duidelijk is wat er aan de hand is en heeft aangestuurd op een onderzoek. Hierover heeft werkneemster vervolgens per e-mail een uitvoerige discussie gevoerd met de directeur. Maasvallei start de mediation op en laat werkneemster weten dat de directeur namens Maasvallei aan de mediation zal deelnemen. Op 3 juni 2024 heeft de eerste bijeenkomst met een mediator plaatsgevonden. Na dit gesprek hebben partijen van de mediator bedenktijd gekregen om zich erover te bezinnen of verdere mediation, gericht op herstel van de arbeidsverhouding, zinvol is. Op 10 juni 2024 hebben werkneemster en de directeur beiden hun standpunt aan de mediator doorgegeven. Die heeft vervolgens op 12 juni 2024 een checklist in het kader van een exitmediation toegestuurd, ter bespreking op de tweede bijeenkomst op 17 juni 2024. Bij die tweede bijeenkomst met de mediator waren ook de gemachtigden van partijen aanwezig en hebben partijen getracht een regeling te treffen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Tussen 17 en 24 juni 2024 gaan de onderhandelingen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verder, maar bereiken partijen geen akkoord. Maasvallei laat op 24 juni 2024 aan werkneemster weten dat de ontbindingsprocedure zal worden opgestart. Werkneemster verzoekt Maasvallei op 1 juli 2024 om de mediation te hervatten gericht op herstel van de arbeidsverhouding onder leiding van een nieuwe mediator. Maasvallei wijst een nieuwe mediation af en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het de opstelling van werkneemster is geweest die geleid

heeft tot een verharding van de communicatie tussen beide partijen waarbij een verkeerd verlopen ontwikkelgesprek is geëscaleerd tot een arbeidsgeschil dat zich aanvankelijk beperkte tot werkneemster en X, zich vervolgens uitbreidde naar werkneemster en de directeur en tot slot bestond tussen werkneemster en Maasvallei als geheel. Maasvallei heeft geprobeerd de door werkneemster aangehaalde onduidelijkheden uit het ontwikkelgesprek te verduidelijken en het door werkneemster gesignaleerde onveilige gevoel weg te nemen. De door Maasvallei daartoe voorgestelde oplossingen werden door werkneemster afgewezen of zij stelde er andere voorwaarden aan. Evenmin heeft de mediation tot een oplossing van het geschil geleid. Al deze zaken tezamen hebben ertoe geleid dat de arbeidsrelatie tussen Maasvallei werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verstoord is geraakt. Werkneemster is van mening dat nog niet alles is geprobeerd om de arbeidsrelatie te herstellen en dat een tweede mediation een kans moet worden gegund. Ter onderbouwing van dat standpunt heeft werkneemster in deze procedure uitgebreid betoogd dat de door partijen ingeschakelde mediator de gedragsregels heeft geschonden die gelden voor een MfN-registermediator, dat de mediator op vele vlakken heeft gefaald en dat daarom een nieuw mediationtraject aangewezen is. De kantonrechter volgt het standpunt van werkneemster niet. De kantonrechter stelt voorop dat de gemachtigden van partijen alleen bij het tweede gesprek bij de mediator aanwezig zijn geweest. Aan het eerste gesprek, dat nog gericht was op herstel van de arbeidsverhouding, hebben alleen werkneemster en de directeur deelgenomen. Geen van de partijen heeft zich erover uitgelaten wat er in dat gesprek precies is besproken, maar gelet op het feit dat het tweede gesprek duidelijk de strekking had om te spreken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (blijkens de uitnodigingsmail van de mediator en het feit dat de gemachtigden daar wel bij aanwezig waren) gaat de kantonrechter ervan uit dat partijen het er op dat moment over eens waren dat de arbeidsverhouding ernstig was verstoord en dat herstel van het vertrouwen niet meer als een optie werd gezien. De kantonrechter is – met Maasvallei – van oordeel dat van haar niet verlangd kan worden om nogmaals een poging te doen om de arbeidsverhouding te herstellen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Maasvallei heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld, dus het verzoek tot het betalen van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9156

Zaaknummer: 11285917 AZ VERZ 24-71

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: I. Swennen en C. Geelen

Wetsartikelen: 7:66g BW