

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 werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is op 15 oktober 2008 in dienst getreden bij de UvA. Met ingang van 1 februari 2013 was werkneemster werkzaam als contentmanager. In het najaar van 2022 werden binnen het team Redactie & Content een hoofdredacteur en een eindredacteur aangesteld. Werkneemster had het gevoel dat haar taken werden overgenomen. Op 11 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft partijen aangeraden duidelijkheid te scheppen over de functie van werkneemster. 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 werkneemster en werkgever. Toen partijen na bijna vier maanden een mediation hadden ingepland, heeft werkneemster dit kort van tevoren afgeblazen. Vervolgens heeft werkneemster 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 werkneemster een beëindigingsvoorstel gedaan. Werkneemster 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. Werkneemster 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 werkneemster vragen gesteld over het wegvallen van een deel van haar taken. Niet is gebleken dat de UvA die vragen beantwoord 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. Werkneemster 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 werkneemster werd uit de verslaglegging van de bedrijfsarts duidelijk dat werkneemster 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 klemmt 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