

# Werkgever moet conflict vlottrekken

Arbeidsconflicten zijn vaak complex en hebben een lange voorgeschiedenis; dit blijkt ook uit de bovenstaande zaak. Vanuit het principe van goed werkgeverschap is het primair aan de werkgever om ervoor te zorgen dat het conflict wordt verholpen. De werknemer moet daaraan meewerken, maar het initiatief ligt bij de werkgever, zo bleek onlangs uit een rechtszaak. Als een werknemer zich ziek meldt wegens een arbeidsconflict, moet u in het kader van de re-integratie proberen de lucht te klaren, bijvoorbeeld via mediation. De zaak ging om een werkgever en een werknemer die al lange tijd een conflict hadden over het niet-ondertekenen van de arbeidsovereenkomst. Tijdens een vakantie kwam de werknemer ten val en werd in het ziekenhuis opgenomen met kaakproblemen. Ze meldde zich ziek, maar de werkgever accepteerde haar ziekmelding niet. Hij vond dat ze weer aan het werk moest en stelde 'een soort mediationgesprek' voor. Hij dreigde met ontslag op staande voet als ze bij dit gesprek

niet kwam opdagen. Dit gesprek zette geen zoden en aan de dijk en van een volgend gesprek raakte de werknemer zo overstuur dat ze zich opnieuw ziek meldde. Daarna volgde ontslag op staande voet.

## Simpelweg

Het hof tikte de werkgever fors op de vingers. Hij had veel te weinig bereidheid getoond om het arbeidsconflict te verhelpen. Hij had een echte mediator moeten inschakelen en niet een gesprek met de werknemer simpelweg 'mediationgesprek' noemen. Dreigen met ontslag past ook niet bij mediation. Gezien het lange dienstverband en de leeftijd van de werknemer had hij echt meer moeite moeten doen om de verhoudingen te normaliseren. Het hof ontbond de arbeidsovereenkomst, maar wees de werknemer een aanzienlijke schadevergoeding toe.

*Gerechtshof's-Hertogenbosch, 4 februari 2014, ECLI (verkort): 202*