

RECHTSPRAAK

## Omega Groep B.V./werkneemster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond) wegens e-mail die werkneemster aan bestuurder heeft gestuurd waarin zij aangeeft dat bestuurder ontslag moet nemen. Toekenning billijke vergoeding (€ 2.000) omdat werkneemster getuige was van de mishandeling tussen de twee bestuurders.***

### *Feiten*

Werkneemster heeft in 2004 Stichting Het Middelpunt (hierna: Het Middelpunt) opgericht. Deze stichting bood ambulante zorg aan mensen met een beperking. Op 1 januari 2007 is werkneemster bij Het Middelpunt in dienst getreden. Het Middelpunt is in 2011 onderdeel geworden van OMEGA GROEP B.V. (hierna: Omega). De laatste functie die werkneemster bij Omega vervulde, was die van clustermanager. Het bestuur van Omega bestond uit de heren A en B. Werkneemster rapporteerde in haar functie aan beide bestuurders. Door een verschil van inzicht over het bestuur van Omega is de samenwerking tussen A en B onder druk komen te staan. Op 19 april 2019 heeft A B op zijn hoofd geslagen. Werkneemster is tussenbeide gekomen. De aangetrokken interim-bestuurder C heeft geadviseerd dat beide bestuurders dienen te vertrekken. Op 11 juni 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld en heeft naar A een bericht gestuurd waarin verkort weergegeven staat dat verweerster ziek is wegens de stress die A teweegbrengt en dat zij het aanblijven van A onacceptabel en onwerkbaar vindt met het verzoek zijn bestuurstaken neer te leggen. Als reactie biedt A een gesprek aan in het bijzijn van een onafhankelijke derde. Na dit gesprek heeft werkneemster haar eigen spullen van kantoor opgehaald en heeft A haar e-mailaccount laten blokkeren. Omega verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, subsidiair op de g-grond.

### *Oordeel*

#### *e-grond*

De stellingen van Omega concentreren zich rond de e-mail, die Omega tekenend acht voor de houding en het gedrag van werkneemster. De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster met de e-mail te ver is gegaan. Zij heeft in niet mis te verstane bewoordingen te kennen gegeven dat A, tot wie zij in een gezagsverhouding staat, wat haar betreft maar ontslag moet nemen. Hoewel beide partijen ter zitting hebben erkend dat het werd gewaardeerd als werkneemster feedback en tegengas gaf, ook in stevige bewoordingen, is de e-mail niet te beschouwen als opbouwende, passende kritiek. Werkneemster heeft A met de e-mail

respectloos bejegend. De gedragingen van werknemster zijn echter niet in zodanige mate haar verwijtbaar, dat op grond van verwijtbaar handelen of nalaten de ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet volgen. Immers, werknemster heeft enorme stress ervaren door wat zich in de organisatie heeft afgespeeld. Daarbij gaat het niet alleen om de conflictsituatie tussen de beide bestuurders aan wie zij verantwoording dient af te leggen, maar ook dat zij heeft meegemaakt dat A B heeft geslagen. Begrijpelijk is dat werknemster hiervan erg is geschrokken. Zij is daarvoor in behandeling bij een psycholoog. De e-mail wordt gekleurd door de geestelijke toestand van werknemster en gelet daarop kan de toonzetting en de inhoud ervan haar niet (in voldoende mate) worden verweten.

*g-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter is ruim voldoende aannemelijk geworden dat de samenwerking tussen werknemster en A vanaf ongeveer april 2019 zodanig is verslechterd dat sprake is van een arbeidsverhouding die ernstig en duurzaam is verstoord. Uit met name de e-mail en het verhandelde ter zitting, waaronder de bevestiging van werknemster dat zij (daargelaten de bewoordingen ervan) nog steeds achter de inhoud van dat bericht staat, blijkt dat de verdere samenwerking tussen werknemster en A geen haalbare kaart is.

*Billijke vergoeding*

Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst vrijwel geheel het gevolg van de wijze waarop werknemster zich jegens A heeft opgesteld en uitgelaten. De kantonrechter zal toch een billijke vergoeding van € 2.000 toekennen. Hiertoe is redengevend dat werknemster ongewild de mishandeling van B heeft bijgewoond, hetgeen mede – zij het in zeer beperkte mate – heeft geleid tot de verstoring van de arbeidsverhouding. Op dit punt is sprake van ernstig verwijtbaar handelen dat via de band van de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding mede leidt tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Nu de billijke vergoeding uiteindelijk ertoe strekt de werknemer te compenseren voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, is er – gelet op de bescheiden rol die de mishandeling heeft gespeeld in de verstoring van de arbeidsverhouding – alleen plaats voor een bescheiden vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 06-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2019:4257

**Zaaknummer:** 7967402 \ EJ VERZ 19-277

**Rechters:** C.H. de Haan

**Advocaten:** E.W. Kingma en J.C.E. Siebenga-Moggré

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 8 BW