

## RECHTSPRAAK

***Medebestuurder die werkgever verwijt te weinig aan signalen van onveilige werksfeer te doen, ontslagen op de g-grond met enkel transitievergoeding.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2020 in dienst bij BK in de functie van directeur. Het salaris bedraagt € 11.116,31 bruto per maand. BK is een vereniging met leden die bestaat uit kinderopvangorganisaties uit heel Nederland. BK heeft een bestuur dat bestaat uit vijf tot acht leden. Het bestuur is de werkgever van werkneemster. Vanaf 2024 heeft werkneemster meermalen contact opgenomen met bestuurslid 4 over diens optreden dat door haarzelf en medebestuurders als 'onveilig' werd ervaren. Omdat gedragsverandering uitbleef, heeft zij contact met de (interim-)bestuursvoorzitter gezocht. Nadien is een aantal afspraken gemaakt over 'eenheid van bestuur'-uitstraling en afgesproken dat bestuurder 4 zich niet opnieuw kandidaat zou stellen na afloop van zijn termijn. Als werkneemster (samen met een collega) in mei aankondigt een officiële brief aan het voltallige bestuur te sturen (omdat zij meent niet gehoord te worden), verslechteren de verhoudingen. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. BK verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en h-grond. BK verwijt werkneemster dat zij niet meewerkt aan redelijke instructies (onder meer om met elkaar in gesprek te komen), verwijtbaar heeft gehandeld door heimelijk gesprekken op te nemen en bestanden van de one drive te verwijderen. Werkneemster berust in het ontslag, maar verwijt BK ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld door een ontslag te forceren.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Weigeren op zeer korte termijn in gesprek te gaan met werkgever omdat advocaat is verhinderd, levert geen e-grond op*

BK heeft werkneemster, terwijl zij ziek was, op zeer korte termijn uitgenodigd voor een gesprek waarbij BK tevens had meegedeeld dat haar advocaat aanwezig zou zijn. Het is voorstelbaar dat werkneemster daarom ook haar advocaat wilde meenemen en dat was dan ook een redelijk verzoek van haar. BK heeft vervolgens eenzijdig weer op een korte termijn een nieuwe datum gegeven waarvoor de gemachtigde van werkneemster verhinderd was. Nu BK niet bereid was de datum van het gesprek te verzetten zodat ook de advocaat van werkneemster aanwezig kon zijn en bovendien het voorstel van werkneemster om schriftelijk te reageren op de vragen van BK afwees, kan het werkneemster niet worden verweten dat zij

op de verzochte data niet is verschenen.

*Wel g-grond zonder billijke vergoeding*

De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding mede te wijten is aan het handelen van BK, maar niet in zodanige mate dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Hoewel BK te verwijten valt werkneemster niet meer ruimte te geven en een luisterend oor te bieden, alsmede door haar gelijk te verwijten te veel vakantiedagen op te nemen zonder eerst zelf na te gaan welke afwijkende afspraken met haar waren gemaakt, valt het gedrag niet als zodanig verwijtbaar te bestempelen dat ernstige verwijtbaarheid moet worden aangenomen. Daar komt bij dat werkneemster met het heimelijk opnemen van het vertrouwelijke gesprek en daar tijdens de mediation niet onmiddellijk openheid van zaken over te geven, mede debet is geweest aan de verstoorde arbeidsrelatie. Aan werkneemster komt een transitievergoeding toe van € 26.876,17 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 21-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3960

**Zaaknummer:** 11990481 \ EA VERZ 25-1403

**Rechters:** J.F. Kuiken

**Advocaten:** T.J. Vlot en C.E. Bouma

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