

RECHTSPRAAK

## REG Media B.V./werkneemster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst secretaresse wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster weigert herhaaldelijk post te gaan halen, terwijl dat bij haar takenpakket hoort.***

### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van januari 2005 in dienst getreden bij REG als kantoormedewerkster/secretaresse. REG verzoekt ontbinding op de g-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft REG het volgende naar voren gebracht. Werkneemster heeft geweigerd een redelijke opdracht uit te voeren, die deel uitmaakt van haar normale taken. Bij alle weigeringen heeft werkneemster op geen enkel moment een motivatie gegeven waarom zij de post niet wilde gaan ophalen. In eerste instantie is een ontslag op staande voet gegeven, maar REG is daar op korte termijn van teruggekomen. Aan werkneemster is het aanbod gedaan om het ontslag op staande voet om te zetten in een formele waarschuwing en een daaraan gekoppeld evaluatietraject. Het niet willen accepteren van de waarschuwing door werkneemster heeft voor REG duidelijk gemaakt dat zij de ernst van de situatie nog steeds niet ziet en dat er geen vertrouwen kan bestaan dat het gedrag van werkneemster op korte termijn duurzaam zal veranderen.

### *Oordeel*

Op grond van de stellingen van partijen kan als vaststaand worden aangenomen dat werkneemster meermaals geweigerd heeft om de post te halen, terwijl REG haar daartoe expliciet had opgedragen. Het ophalen van de post behoort tot het algemene takenpakket van werkneemster en zij had als goed werknemer gehoor dienen te geven aan de opdracht. De kantonrechter laat in het midden of het ontslag op staande voet destijds terecht is gegeven. REG heeft dit ontslag op staande voet niet gehandhaafd. Wel oordeelt de kantonrechter dat er voor REG, gegeven het gedrag van werkneemster op de bewuste dag, dat in feite gekwalificeerd kan worden als werkweigering, aanleiding bestond om haar een waarschuwing te geven. Dat REG werkneemster een formele waarschuwing heeft gegeven, in plaats van het aanvankelijk gegeven ontslag op staande voet, is aldus alleszins redelijk. Bij brief van 20 januari 2016 heeft werkneemster haar zienswijze ten aanzien van de waarschuwing en het evaluatietraject kenbaar gemaakt en aangegeven dat er geen reden is om haar een waarschuwing te geven en in een evaluatietraject te plaatsen. Omdat werkneemster zich niet kon vinden in de formele waarschuwing heeft zij het aanbod van REG dan ook niet geaccepteerd. Door dit aanbod niet te accepteren en in feite ook niet te willen praten over het

aanbod, heeft werkneemster de door het incident verstoorde arbeidsrelatie juist in stand gehouden. In het verweerschrift is uitvoerig ingegaan op de omstandigheid dat werkneemster structureel zou worden onderbetaald en dat er misbruik van haar is gemaakt door de werkgever, terwijl dit niet direct verband houdt met onderhavige geschil en dit bovendien niet valt te rijmen met de stelling dat zij graag in dienst blijft bij REG en dat er niets mis is met de arbeidsrelatie tussen partijen. Daarbij komt dat zij foto's van e-mails tussen de heren A, B en C en zijn administrateur in het geding heeft gebracht, terwijl de inhoud van deze e-mailcorrespondentie voor onderhavige zaak niet ter zake doende is. Ook heeft werkneemster privéwhatsappberichten tussen haar en de heer A, zonder toestemming van laatstgenoemde, in het geding gebracht en heeft zij A hierdoor in een lastige positie gebracht ten aanzien van zijn werkgever REG. Door deze handelwijze heeft werkneemster de al verstoorde arbeidsrelatie verder schade toegebracht en heeft zij zelf een situatie gecreëerd die een terugkeer in de kleine organisatie in feite onmogelijk maakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan werkneemster wordt de transitievergoeding toegekend. Voor toekenning van een billijke vergoeding is geen aanleiding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 22-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2016:7511

**Zaaknummer:** 4823143 EJ 16-92

**Rechters:** B.C.W. Geurtsen-van Eeden

**Advocaten:** M.F.M. Groot Kormelink en B.J.L. Baas

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW