

RECHTSPRAAK

werkneemster/GroupM B.V.

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Billijke vergoeding ad € 38.500 bruto bestaat uit eindafrekening, transitievergoeding en vergoeding voor geleden schade werkneemster.

Feiten

Werkneemster is in 2010 in dienst getreden bij GroupM en was laatstelijk werkzaam in de functie van Business Development Director Kinetic Zone. Kinetic Zone is een onderdeel van GroupM en bestaat uit werkneemster en drie teamleden. In de arbeidsovereenkomst staat een geheimhoudingsbeding opgenomen. Eind 2016 is GroupM begonnen met een herinrichting van Kinetic Zone. Bij brief van 7 december 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. GroupM verwijt werkneemster te hebben aangegeven de herinrichting van Kinetic Zone met haar collega's te bespreken, terwijl GroupM haar juist meermalen heeft kenbaar gemaakt dat er een strikte vertrouwelijkheidsverplichting bestaat ten aanzien van mededelingen over de herindeling. Werkneemster verzoekt onder meer om GroupM te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Dringende reden voor ontslag op staande voet

Naar aanleiding van de opmerking van werkneemster dat zij de herinrichting met haar collega's zou gaan bespreken heeft diezelfde dag een telefonisch gesprek plaatsgevonden tussen GroupM en werkneemster. In dat gesprek stelt GroupM aan werkneemster te hebben gevraagd of het haar bedoeling was om GroupM te chanteren, waarop volgens GroupM de reactie van werkneemster was dat dit inderdaad zo was. Werkneemster betwist deze woorden te hebben uitgesproken. GroupM heeft daar tegenover geen aanknopingspunten gesteld die de gestelde bedoeling onderbouwen. De beschuldiging dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan (poging tot) afdreiging is dus niet vast komen te staan. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de gedraging van werkneemster niet te kwalificeren is als een dringende reden. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet waren partijen in onderhandeling over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. GroupM heeft niet betwist dat P&O in een gesprek op 1 december 2016 heeft laten blijken aan werkneemster dat een niet constructief gesprek consequenties heeft voor het financieel aanbod van GroupM. Met andere woorden: GroupM schuwde er zelf niet voor om werkneemster onder druk te zetten om akkoord te gaan met de door haar voorgestelde regeling. Overigens is niet gebleken dat voldoende

zorgvuldigheid is betracht bij de wijze waarop werknemster tijdens bovengenoemd telefoongesprek (naar aanleiding van de opmerking van werknemster) door haar leidinggevende is bevraagd omtrent haar bedoelingen. Onder meer bovenstaande omstandigheden, in onderling verband en samenhang bezien, en afgewogen tegen de aard en de ernst van de dringende reden, rechtvaardigen geen ontslag op staande voet als ultimum remedium.

Billijke vergoeding

De kantonrechter verstaat het verzoek van werknemster aldus dat zij verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, waarin de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging zijn inbegrepen. Als onvoldoende gemotiveerd betwist gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemster bij een rechtsgeldige opzegging recht zou hebben op een eindafrekening uitkomende op totaal € 23.454,95 bruto. Voorts zou werknemster bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst aanspraak hebben gehad op een transitievergoeding. Deze vergoeding bedraagt volgens de opgave van GroupM in de aangeboden vaststellingsovereenkomst d.d. 30 november 2016 € 9747 bruto. De door werknemster overigens geleden schade wordt verder naar billijkheid begroot op de helft van de transitievergoeding, afgerond op € 5000 bruto. Voor toekenning van immateriële schade bestaat geen grond. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter uit op een billijke vergoeding van € 38.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:1945

Zaaknummer: EA VERZ 16-1542

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J.A.P.M. van Dal en J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW