

RECHTSPRAAK

werkneemster/Kop of Munt B.V.

Door na een emotionele uitbarsting van werkneemster tijdens een bijeenkomst van het managementteam direct toe te werken naar het einde van het dienstverband, is de opzegging – mede gelet op het lange dienstverband – kennelijk onredelijk

Werkneemster is in dienst van Kop of Munt. Tijdens een managementteambijeenkomst is gesproken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een van de teamgenoten van werkneemster. Werkneemster heeft vervolgens meegedeeld het daarmee niet eens te zijn en indien het ontslag doorgang zou vinden, zij ook weg zou gaan. Werkneemster heeft daarna haar werkzaamheden hervat. Na verkregen toestemming van het UWV heeft Kop of Munt de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie opgezegd. Werkneemster heeft gebruikgemaakt van de startersregeling in de WW en een eenmanszaak opgezet. In de onderhavige procedure stelt zij zich op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Primair stelt zij dat sprake is van een valse of voorgewende reden, subsidiair beroept zij zich op het gevolgen criterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkneemster heeft verklaard dat indien haar teammedewerker zou moeten vertrekken, ook zij zou gaan, maar ook staat vast dat dit een emotionele uitbarsting betrof. Bij de vaststelling dat geen onomkeerbare situatie was ontstaan is allereerst van belang dat het een discussie betrof die binnen het team werd gevoerd en waarbij meningsverschillen over te nemen maatregelen niet in de openbaarheid zijn gekomen. Dat er binnen het team meningsverschillen zijn, mag in beginsel niet als een omstandigheid worden aangemerkt op grond waarvan een arbeidsovereenkomst zou moeten eindigen, ook niet in een situatie waarin werkneemster kennelijk al eerder in het team discussie heeft gevoerd over het te voeren beleid. Overige feiten en omstandigheden die in dit geval tot het oordeel zouden moeten leiden dat werkneemster vanaf dat moment niet te handhaven was, zijn niet gebleken.

Kop of Munt heeft niet als goed werkgever gehandeld door werkneemster, die een langdurig dienstverband had, terecht te laten komen in een traject waarbij alleen nog maar werd toegewerkt naar een einde van het dienstverband. Hiermee is het ontslag in strijd met goed werkgeverschap en dus kennelijk onredelijk te achten. Bij de bepaling van de hoogte van de schade geldt dat de verwachte inkomensschade op het moment van het kennelijk onredelijk ontslag van werkneemster moeilijk is vast te stellen, nu zij voorafgaand aan dat ontslag al voornemens was een eigen bedrijf te beginnen en is gebleken dat zij dat inmiddels ook heeft

gedaan, terwijl werkneemster verder heeft verklaard dat zij 'haar eigen klanten' ook nog tijdens het dienstverband heeft mogen benaderen. Het komt, mede in aanmerking genomen dat werkneemster een periode is vrijgesteld van werk en wel het loon is doorbetaald, en de omstandigheid dat werkneemster activiteiten voor haar eigen bedrijf heeft kunnen opstarten, redelijk voor om werkneemster nog gedurende X jaren een aanvulling op haar WW-uitkering toe te kennen tot aan haar brutosalaris van € 6000, vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:6431

Zaaknummer: CV 13-11255

Rechters: E. Pennink

Advocaten: M.J. Keuss en A.F. Bungener

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:681 BW