

RECHTSPRAAK

Thijs Food Innovation BV/werknemer

Voorwaardelijke ontbinding. Thijs Food handelt in strijd met goed werkgeverschap bij verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Kritiek op functioneren niet komen vast te staan. C=1,5

Werknemer is op 27 september 2009 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Thijs Food als vertegenwoordiger. Op 28 augustus 2010 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen schriftelijk verlengd met één jaar tot 27 september 2011. Op 19 september 2011 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met burn-outklachten. Op 22 september 2011 heeft Thijs Food aan werknemer medegedeeld dat zijn huidige contract niet wordt voortgezet. Werknemer stelt dat op 23 augustus 2011 een overeenkomst tot stand is gekomen betreffende de verlenging van zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst met één jaar tot 27 september 2012. Hij heeft een loonvordering ingesteld. Thijs Food stelt dat door deze ontwikkelingen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en verzoekt voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting is gebleken dat er geen basis meer is voor een goede samenwerking, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Thijs Food heeft aangevoerd dat werknemer op de hoogte was van de op- en aanmerkingen op zijn functioneren, hetgeen zou blijken uit een door Thijs Food overgelegd intern, niet ondertekend, verslag van een op 17 juni 2011 gehouden gesprek tussen de leidinggevende en werknemer. Dit was ook de reden waarom Thijs Food de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in september 2011 niet heeft verlengd. Aan dit verslag kan echter geen gewicht worden toegekend nu deze niet is ondertekend, werknemer geen kopie van dit verslag heeft ontvangen en hij bovendien betwist dat dit gesprek heeft plaatsgevonden. Werknemer kan niet verweten worden dat hij een juridische procedure heeft opgestart toen een minnelijke oplossing niet mogelijk bleek. Gelet op het feit dat Thijs Food de verstoorde arbeidsrelatie aan zichzelf te wijten heeft en heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap, wordt een vergoeding toegekend met C=1,5 (€ 10.500 bruto).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2011:BV2174

Zaaknummer: 385626 \ OA VERZ 11-225 TvW

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J.F.C. Langeveld-de Groot en C.C. Neering

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW