

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag zonder vergoeding na dienstverband van 32 jaar niet kennelijk onredelijk. Arbeidsconflict vanwege ontevredenheid over sociaal plan. Werknemer heeft eerder aangeboden vergoeding met C=0,5 geweigerd

Werknemer is in 1980 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgever. Werknemer werkt zelfstandig vanuit huis en beheert een eigen portefeuille. Hij wordt beloond op basis van een provisieregeling. Op 12 januari 2011 heeft werknemer zich vanwege een arbeidsconflict ziek gemeld. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens het arbeidsconflict opgezegd. Werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Er is sprake van een valse of voorgewende reden, omdat de kritische houding van werknemer en zijn ziekmelding de werkelijke redenen voor het ontslag zijn. Ook beroept hij zich op het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft diverse keren zijn ontevredenheid geuit over het sociaal plan. Het sociaal plan is gesloten met vakbond De Unie, waarvan werknemer lid is. Hoe begrijpelijk zijn frustraties ook zijn, werknemer had zich uiteindelijk bij het sociaal plan moeten neerleggen. Met het aanbod gebruik te maken van de vertrekregeling uit het sociaal plan op grond waarvan werknemer zijn portefeuille kon overnemen en een vergoeding zou meekrijgen gebaseerd op de kantonrechtersformule met C=0,5, heeft werkgever een redelijk aanbod gedaan. Werknemer heeft van dit aanbod geen gebruik gemaakt. Van een valse of voorgewende reden is geen sprake, nu het arbeidsconflict de juiste reden voor het ontslag was. Mede gelet op het aanbod van werkgever faalt het beroep op het gevolgcriterium. Het einde van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer zelf te wijten. Dat een vergoeding bij een langdurig dienstverband ontbreekt, maakt het ontslag niet kennelijk onredelijk. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-07-2012

Zaaknummer: 233211 CV EXPL 09-3376