

RECHTSPRAAK

werknemer/Hotel Derlon Maastricht B.V.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd chef-kok zou bij goed functioneren na een jaar worden omgezet in onbepaalde tijd. Arbeidsovereenkomst wordt na twee jaar niet verlengd, maar kenbaar persoonsbeleid ten aanzien van functioneren ontbreekt. Schadevergoeding € 15.000.

Werknemer is sedert 1 augustus 2011 als chef-kok in dienst van Derlon. Werknemer stelt dat Derlon niet voldaan heeft aan haar verplichtingen ingevolge de toepasselijk geachte collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf zoals die gold voor het tijdvak 1 april 2010 tot 1 april 2012 en/of 1 augustus 2012 tot 1 januari 2014 (verder: de cao) voor zover deze mede ziet op de wijze van beoordeling van de prestatie en/of het aan de orde stellen van het functioneren van de werknemer, en daarmee tevens haar verplichtingen als goed werkgever ingevolge de wet (art. 7:611 BW) geschonden heeft. Daardoor is hem de mogelijkheid ontnomen om langs de weg van een zorgvuldige weging van zijn functioneren de voor bepaalde duur aangegane arbeidsovereenkomst conform het daarvoor relevante contractuele beding na een jaar, althans na twee jaar te doen omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Derlon heeft besloten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Werknemer vordert een schadevergoeding van € 77.316 bruto, waarbij hij verwijst naar de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat Derlon zich in meer opzichten niet als goed werkgeefster gedragen heeft ten opzichte van de formeel voor bepaalde tijd in dienst genomen werknemer, kan gevoeglijk geconcludeerd worden. Gelet op het zeer stabiele en prestigieuze arbeidsverleden van werknemer was allerm minst vreemd dat werknemer (die in juli 2011 voor Derlon koos uit drie kandidaat-werkgevers) bedong dat de aanstelling voor een jaar in beginsel na dat jaar omgezet zou worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Dat volgens artikel 12.f van het arbeidscontract 'goed functioneren' als voorwaarde voor die omzetting gold, was voor werknemer (met zijn arbeidsverleden) kennelijk geen serieus beletsel om de gok te nemen en – ondanks een zeker risico – voor Derlon te kiezen. Hij mocht dan echter wel verwachten dat Derlon net als ieder ander goed werkgeefster niet alleen de cao zou volgen, maar ook zou doen wat voor een bedrijf met een behoorlijk personeelsbeleid en zeker één met prestigieuze ambities ten opzichte van een publiek als de (internationale) TEFAF-bezoekers normaal dagelijks beleid hoort te zijn: het personeel op alle niveaus gericht,

structureel, systematisch en controleerbaar handvatten geven voor het stimuleren, in stand houden en verbeteren van het functioneren en/of de prestaties. Uit niets blijkt dat Derlon die redelijke verwachting althans ten opzichte van werknemer waargemaakt heeft. Wel is het vreemd dat werknemer niet na het eerste jaar de arbeidsovereenkomst oor onbepaalde tijd aan de orde heeft gesteld. Gelet op de omstandigheden is als correctie op de vergaande nalatigheid van Derlon een schadevergoeding in de orde van grootte van zes maandlonen plus vakantiebijslag en wel afgerond een totaalbedrag van € 15 000 aanvaardbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5922

Zaaknummer: 2423462 CV EXPL 13-4089

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E.J.G. Jonkers-Hebben en H.Ch. Altmann

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:667 BW