

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Opzegging arbeidsovereenkomst medewerker bediening is kennelijk onredelijk, onder meer vanwege gebrekkige afwikkeling arbeidsovereenkomst door werkgeefster.

Werknemer is sinds 1998 in dienst als medewerker bediening. Hij stelt dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen kennelijk onredelijk is, primair vanwege een valse/voorgewende reden, subsidiair beroept hij zich op het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat de vennoten zelf of andere (nieuwe) werknemers in de plaats van werknemer sedert eind februari 2014 structureel, substantieel en met zeer grote regelmaat werkzaamheden in de cafésfeer zijn gaan verrichten die voorheen op het conto van werknemer kwamen, blijkt uit geen enkele stelling en geen enkel stuk (in het bijzonder ook niet uit de uitermate vage en oppervlakkige verklaringen van klanten of oud-klanten van werkgeefster die werknemer meende over te moeten leggen). Het beroep op een valse/voorgewende reden faalt. Resteert het onmiskenbare feit dat een volledig in de risicosfeer van werkgeefster liggende opzeggingsreden (opheffing van de functie van werknemer als keuzemoment in de bedrijfsvoering) niet vergezeld gegaan is van een financiële of andere tegemoetkoming. Het getuigt niet van goed werkgeverschap dat werkgeefster dit achteraf poogt af te doen met een beroep op beweerdelijk gebrekkig functioneren van werknemer, met klachten van ongenoemde gasten over hem (zijn 'houding en gedrag') en met opmerkingen over 'schandalig gedrag vooral ook in zijn ziekteperiode'. Als werkgeefster reden tot klagen gehad heeft, had zij dit tijdig en op de juiste wijze (functionerings- en/of verbeteringsgesprek; gerichte plannen tot wijziging van gedrag/houding/presteren; regelmatig overleg) alsook gestructureerd aan moeten pakken toen het nog zin had. Zelfs bij de opzegging had werkgeefster het er nog voor over om werknemer drie maanden loon als vergoeding in het vooruitzicht te stellen, maar zij heeft dit aanbod ingetrokken toen hij dit kennelijk niet genoeg vond. De uiterst gebrekkige afwikkeling van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster (zelfs als mediation door werknemer gefrustreerd is, zoals zij suggereert), maakt het strijdtoneel en de respectieve rol/verantwoordelijkheid van partijen daarin de opzegging kennelijk onredelijk. Aan werknemer wordt een schadevergoeding toegekend van € 10.000 bruto. Dit bedrag is voor werknemer grofweg gelijk aan de derving van zes maanden loon plus emolumenten plus een kleine vergoeding voor het nadelige effect van het arbeidsconflict op het ziekteherstelproces (zonder bruikbare op re-integratie gerichte inspanning van werkgeefster).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:7215

Zaaknummer: 3395692 CV EXPL 14-9763

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: J.M.H.J. Colen en M. Moszkowicz

Wetsartikelen: 7:681 BW