

RECHTSPRAAK

Shoebaloo B.V./werknemer

Verwijten ten aanzien van functioneren assistent shopmanager zijn grotendeels onterecht. Nu werknemer niet streeft naar wedertewerkstelling, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden

Werknemer is sedert 1 december 2008 in dienst van Shoebaloo, laatstelijk als assistent shopmanager. In de periode januari 2012 tot en met mei 2013 heeft werknemer drie waarschuwingen gekregen. De redenen voor de waarschuwingen zijn: algemene beleidspunten/aandachtspunten, het feit dat een medewerker van werknemer tijdens zijn afwezigheid in strijd met de regels geld heeft gewisseld waarbij € 1.100 bleek te zijn ontvreemd, het tweemaal te laat op het werk komen en tweemaal het onvriendelijk bejegenen van klanten. Op 12 juni 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsconflict. Thans verzoekt Shoebaloo ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Verwezen wordt naar de diverse incidenten die hebben plaatsgevonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de eerste waarschuwing wordt geen melding gemaakt van een concreet incident, zodat niet van een zware en duidelijke waarschuwing gesproken kan worden. De tweede waarschuwing komt nog aanmerkelijk minder uit de verf. Uit het feit dat een medewerker tijdens geoorloofde afwezigheid van werknemer de regels overtreedt, volgt niet vanzelf dat werknemer die medewerker niet goed zou hebben geïnstrueerd en dus voor die overtreding verantwoordelijk is. Nu niet is bestreden dat werknemer tijdens vijf jaar dienstverband nooit te laat is gekomen en verslapen vrijwel iedereen wel eens overkomt, kunnen de verwijten ten aanzien van het te laat komen niet al te serieus worden genomen. Wel dient werknemer jegens klanten te allen tijde een professionele houding aan te nemen, zodat Shoebaloo werknemer kon aanspreken op onvriendelijke bejegening van klanten. Geoordeeld wordt al met al dat de door Shoebaloo aan werknemer gemaakte verwijten te zwaar zijn aangezet en dat in het licht daarvan het niet verschijnen door werknemer op het gesprek van 21 juni 2013 niet kan worden gezien als de druppel die de emmer van verwijten deed overlopen. Hoewel het ontbindingsverzoek geen sterke onderbouwing kent, zal het niettemin worden toegewezen. Daarbij speelt een rol dat werknemer na 21 juni 2013 en na zijn op non-actiefstelling er geen blijk van heeft gegeven zelf nog te streven naar wedertewerkstelling. Er wordt een vergoeding van € 10.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-08-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5677

Zaaknummer: EA 13-881

Rechters: C. von Meyenfeldt

Advocaten: E. van der Meulen en H.G.R. Meulmeester

Wetsartikelen: 7:685 BW