

RECHTSPRAAK

Unique Nederland Beheer/werkneemster

Onvoorwaardelijk tegenverzoek is toegestaan nu geen weldenkende rechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig zou oordelen. Volgt ontbinding met C=1,5

Werkneemster is in 2005 in dienst getreden van Unique. In 2009 raakt werkneemster zwanger. Op datzelfde moment worden er werkinhoudelijk aangescherpte eisen gesteld, waaronder het aantal te bezoeken klanten per week. Werkneemster heeft meermalen te kennen gegeven, dat het aantal werkbezoeken – mede vanwege haar andere taken en verloven – niet haalbaar is. Werkneemster is op 5 februari 2010 op staande voet ontslagen, nadat Unique is gebleken dat zij meermalen zogenoemde werk- en relatiebezoeken had geregistreerd terwijl in werkelijkheid zij nimmer deze desbetreffende klanten heeft bezocht, doch enkel telefonisch heeft gesproken. Thans verzoekt Unique voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt voorts onvoorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan het ontbindingsverzoek heeft Unique dezelfde dringende reden ten grondslag gelegd als welke ten grondslag lag aan het verleende ontslag op staande voet. Deze en de bijkomende omstandigheid dat Unique haar loonbetalingsrisico wenst te beperken, acht de kantonrechter onvoldoende voor toewijzing van het ontbindingsverzoek, zodat het verzoek van Unique moet worden afgewezen.

Wat het onvoorwaardelijke tegenverzoek betreft, oordeelt de rechter als volgt. Deze procesrechtelijke hindernis is al enige malen aan de orde geweest en heeft in den lande nogal veel stof doen opwaaien. De gedachte dat dit wel mogelijk is, is gebaseerd op een uitspraak van het Gerechtshof te Leeuwarden. In de literatuur is uitgebreid aandacht besteed aan dit fenomeen. In de kern van de zaak komt het er op neer dat in situaties als deze een werkneemster een onvoorwaardelijk verzoek tot ontbinding kan indienen en dat het verzoek kan worden toegewezen, indien bijna met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid door de kantonrechter wordt vastgesteld dat het gegeven ontslag op staande voet in een nog te voeren bodemprocedure geen stand houdt. Naar de overtuiging van de kantonrechter doet zich hier een dergelijke situatie voor. De feitelijke situatie waaronder zich het een en ander heeft voltrokken kan niet anders betekenen dan dat het gegeven ontslag op staande voet geen stand zal houden. Het arbeidsrecht in Nederland zou zich op een zeer hellend vlak begeven als enig rechter in Nederland uit die feiten een dringende reden, zowel naar objectieve als ook

naar subjectieve maatstaven, kan construeren. Immers het zodanig verzwaren van de taak van een hoogzwangere werkneemster, het min of meer wegwuiven van klachten over die taakverzwaringen en de omstandigheden waaronder zich een en ander heeft voorgedaan, maakt dat er sprake is van slecht werkgeverschap. In die situatie is nauwelijks voorstelbaar dat zich een dringende reden kan voordoen. De kantonrechter behandelt het verzoek werkneemster als een onvoorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij kent een vergoeding toe van € 12.000 bruto, neerkomende op een correctiefactor van ongeveer 1,5. Die correctiefactor komt de kantonrechter met het oog op het gebeuren juist en zeker billijk voor. Unique heeft verweerster een uiterst vervelende periode in haar leven bezorgd, terwijl dit niet nodig was.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-05-2010

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2010:BN2451

Zaaknummer: 337419 EJ VERZ 573/10

Wetsartikelen: 7:685 BW