

RECHTSPRAAK

O.P.V. De Overijsselse Postzegelveiling B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen leidt tot C=1. Onvoorwaardelijk tegenverzoek afgewezen

Werknemer (61 jaar) is sinds 3 juli 1989 in dienst van OPV in de functie van veilingmedewerker voor drie dagen in de week. Werknemer lijdt sinds 2007 aan Hepatitis C waardoor hij snel moe is en fysieke problemen heeft. Vanaf november 2009 organiseert OPV geen veilingen meer zodat de functie van werknemer is komen te vervallen. Thans verzoekt OPV voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu is komen vast te staan de OPV geen veilingen meer organiseert, acht de kantonrechter ontbinding gerechtvaardigd. Met betrekking tot die vergoeding is de kantonrechter van oordeel dat aan werknemer een vergoeding toekomt van C=1 (€ 55.242). Het moge dan zo zijn dat er geen activiteiten in OPV worden ontplooid, dat brengt nog niet noodzakelijkerwijs met zich mee dat OPV geen gelden kan genereren. Namens werknemer is verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen onvoorwaardelijk te ontbinden, maar aan dat verzoek zal de kantonrechter niet voldoen. Daarvoor is ten minste nodig dat de kantonrechter kan inschatten dat de uitkomst van de gevoerde bodemprocedure (tussen partijen is een procedure aanhangig waarbij werknemer de werkgever heeft gedagvaard teneinde duidelijkheid te verkrijgen over de vraag of hij nog steeds in dienst is van de werkgever; deze procedure loopt nog) zodanig zeker zal zijn dat er momenteel een arbeidsovereenkomst tussen OPV en werknemer bestaat, laat staan dat de kantonrechter kan beoordelen of ieder weldenkende rechter tot die conclusie zal kunnen komen.

De uitkomst van die procedure is volstrekt onzeker, zodat een onvoorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet aan de orde is. Derhalve zal de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk worden ontbonden en wel per 1 april 2011. Daarbij heeft de kantonrechter slechts in zeer beperkte mate rekening gehouden met de fictieve opzegtermijn. Blijkens vaste jurisprudentie dient die omstandigheid voor rekening van de werknemer te komen. Van een extreem schrijnende situatie is geen sprake, zodat ontbinding voor zover vereist per 1 april 2011 als redelijk moet worden aangemerkt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2011:BP5810

Zaaknummer: 362.742 EJ VERZ 11-76

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: H. Dijks en E.P. Cornel

Wetsartikelen: 7:685 BW