

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst fysiotherapeut. Werkneemster heeft slechts anderhalve maand gewerkt. Verstoorde arbeidsrelatie met directeur houdt verband met (niet gemelde) zwangerschap, maar verstoorde arbeidsrelatie met overige werknemers niet

Werkneemster is op 1 januari 2013 voor de duur van een jaar in dienst getreden als fysiotherapeut. Zij is op 18 februari 2013 op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werkgever voorwaardelijke ontbinding, primair wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het oordeel of er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, is voorbehouden aan de rechter in de bodemprocedure. In deze procedure wordt ervan uitgegaan dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, zodat het primaire verzoek wordt afgewezen. Voor zover het subsidiaire verzoek verband houdt met (het niet melden van) de zwangerschap van werkneemster is het op die gronden niet toewijsbaar. Indien werkgever verder beoogd heeft het disfunctioneren ook als separate grond voor het subsidiaire verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst naar voren te brengen wordt dat gepasseerd. Feitelijk heeft werkneemster gewerkt van 8 januari tot haar ontslag op 18 februari 2013. Die tijd is te kort, zoals ook reeds in het kortgedingvonnis overwogen, om een weloverwogen besluit te kunnen nemen of een persoon in het geheel niet geschikt is voor de bedongen functie, waarbij dan ook nog factoren gaan meespelen als functioneringsgesprekken, verbeter- en/of coachingtraject. Wel is de verhouding tussen de directeur en werkneemster ernstig vertroebeld. Toch kan ook dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet dragen. Het standpunt en de opstelling van de directeur hangen namelijk nauw samen met het feit dat werkneemster zwanger was bij indiensttreding en dit niet heeft gemeld bij het sollicitatiegesprek (HvJ EG 4 oktober 2001, JAR 2001/220 (Tele Danmark)). Voor zover het verzoek mede is gegrond op het ongenoegen, de onvrede aan de zijde van de directeur van werkgever, staat artikel 7:670 BW de toewijzing in de weg.

Omdat de verhouding tussen werkneemster en de overige werknemers van werkgever ernstig is vertroebeld, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden. Dit heeft voornamelijk te maken met de wijze waarop werkneemster zich in de korte tijd dat zij werkzaam is geweest, heeft gemanifesteerd. De kantonrechter acht het gelet op alle omstandigheden niet redelijk en billijk Aanbeveling 3.6 sub 2 te volgen. Niet uit het oog mag worden verloren dat werkneemster feitelijk maar zeer kort heeft gewerkt. Haar komt ook enig verwijt toe wat

betreft het ontstaan van de vertrouwensbreuk met haar collega's. Er wordt naar billijkheid een vergoeding van € 5.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-06-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:7920

Zaaknummer: 254229/13-1621

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: P.A. Visser en M.N. Vissers

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:685 BW en Aanbeveling 3.6