

RECHTSPRAAK

werkneemster/Vierstroomzorgring

Onregelmatige opzegging werkgever na ontbindingsverzoek werknemer levert geen misbruik op. Ontbindingsverzoek tijdens opzegtermijn. Niet-ontvankelijkheid

Werkneemster (46 jaar) is sinds 1992 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Vierstroomzorgring in de functie van planner. Op 30 september 2009 heeft Vierstroomzorgring toestemming aan het UWV WERKbedrijf verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. In verband met een fusie is de functie van werkneemster namelijk komen te vervallen. Op 18 november 2009 heeft werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Op 28 december 2009 heeft Vierstroomzorgring de arbeidsovereenkomst met werkneemster onregelmatig opgezegd tegen 1 januari 2010. De arbeidsovereenkomst van een collega van werkneemster die eveneens ontslagen werd, is wel regelmatig opgezegd. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat Vierstroomzorgring misbruik van bevoegdheid heeft gemaakt door de arbeidsovereenkomst op te zeggen met als enkel doel de ontbindingsprocedure te frustreren (Hoge Raad 11 december 2009, LJN BJ9069) en verzoekt alsnog ontbinding met C=1.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel eindigt de arbeidsovereenkomst, indien sprake is van een onregelmatige opzegging, ondanks die onregelmatigheid, toch tegen de datum waartegen is opgezegd. In casu dus 1 januari 2010. Het vorenstaande kan anders zijn, indien sprake is van misbruik van bevoegdheid, in casu met name in het geval de opzegging uitsluitend werd gedaan met het doel door die opzegging tegen een eerdere datum de door de werknemer reeds aangevangen ontbindingsprocedure te blokkeren. Dat die laatste situatie zich in casu heeft voorgedaan, is in deze procedure niet (voldoende) aannemelijk geworden. Daartoe overweegt de kantonrechter het volgende. In de eerste plaats is het van meet af aan de bedoeling van Vierstroomzorgring geweest de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 januari 2010 te beëindigen. Vierstroomzorgring heeft immers in het verzoek bij het UWV al aangegeven dat zij die beëindigingsdatum nastreefde. Op dat moment was er van een mogelijk ontbindingsverzoek (nog) geen sprake.

Daarnaast heeft Vierstroomzorgring gesteld dat zij niet (uitsluitend) het doel had om werkneemster niet-ontvankelijk te doen verklaren in haar ontbindingsverzoek, maar om te voorkomen dat werkneemster op 1 januari 2010 van rechtswege in dienst zou treden van de nieuwe werkgever (fusiepartner). Ten slotte is in casu slechts sprake van een eerste opzegging

en niet - zoals in Hoge Raad 11 december 2009 - van een tweede opzegging.

Volgt niet-ontvankelijkverklaring van werkneemster in haar verzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-02-2010

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2010:BM3358

Zaaknummer: 909941 EJ VERZ 09-83379

Wetsartikelen: 7:685 BW en 3:13 BW