

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Onregelmatige opzegging om ontbindingsverzoek van werknemer strekkende tot het verkrijgen van een hogere vergoeding te frustreren, levert geen misbruik van bevoegdheid op

Als gevolg van een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen. Bij brief van 25 november 2010 heeft UWV WERKbedrijf toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst op 29 november 2010 opgezegd met ingang van 1 december 2010. Werknemer is medegedeeld dat hem een schadeloosstelling gelijk aan zijn salaris over vier maanden zal worden betaald en dat hem een vergoeding op basis van het Sociaal Statuut wordt toegekend. Werknemer heeft op 30 november 2010 de nietigheid, dan wel vernietigbaarheid van de opzegging ingeroepen. Hij stelt dat de opzegging rechtskracht ontbeert, omdat er sprake is van misbruik van bevoegdheid. Op 17 november 2010 heeft werknemer het onderhavige ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In geschil is of de arbeidsovereenkomst door opzegging op 1 december 2010 is geëindigd. Vast staat dat de opzegging van 29 november 2010 plaatsvond na verkregen toestemming van het UWV WERKbedrijf. Er is derhalve sprake van een rechtsgeldig en niet vernietigbaar ontslag. Het door werkgeefster niet in acht nemen van de opzegtermijn, maar daarentegen opzeggen op de korte termijn van één dag, heeft er minimaal de schijn van dat het haar erom te doen is geweest het ontbindingsverzoek van werknemer strekkende tot het verkrijgen van een hogere vergoeding dan door werkgeefster aangeboden en volgend uit het Sociaal Statuut, te frustreren.

De vraag of aan die opzegging rechtskracht moet worden ontzegd, zoals in het arrest van de Hoge Raad van 11 december 2009, LJN BJ9069 (Van Hooff/Oldenburg) aan de orde was, wordt ontkennend beantwoord. In die zaak ging het anders dan in de onderhavige zaak om de bijzondere situatie waarbij een tweede, bewust onregelmatige opzegging plaatsvond met de bedoeling om een eerste, regelmatige opzegging haar werking te ontnemen. In de onderhavige zaak had werkgeefster gezien de toestemming van het UWV WERKbedrijf de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen en had niet de opzegging zelf ten doel de ontbindingsprocedure te blokkeren, maar slechts de kortere opzegtermijn dan wettelijk is toegestaan. In die situatie past een beroep op de onregelmatigheid van de opzegging (artikel 7:677 BW) en is door de wetgever gekozen voor een schadeloosstelling (met instandhouding van het einde van de arbeidsovereenkomst) en niet voor vernietigbaarheid van de opzegging.

In het onderhavige geval is van misbruik van bevoegdheid (artikel 3:13 BW) geen sprake. Een ontbindingsprocedure ingesteld door een werknemer ontnemt een werkgever niet de mogelijkheid om al dan niet schadeplichtig op te zeggen. De vraag of werknemer ook aanspraak kan maken op een vergoeding ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de opzegging, dient te worden beantwoord aan de hand van het bepaalde in artikel 7:681 BW. Nu de bestaande arbeidsovereenkomst per 1 december 2010 is geëindigd en die beëindiging rechtskracht heeft, wordt werknemer niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BS1689

Zaaknummer: 1181838

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 3:13 BW, 7:677 BW en 7:685 BW