

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is van oordeel dat in de arbeidsovereenkomst een tussentijds opzegbeding is opgenomen, nu daarin is bepaald dat de arbeidsovereenkomst ‘te allen tijde’ kan worden opgezegd. Werkgeefster is niet-ontvankelijk in haar ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij MariPharm voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is op 1 maart 2020 stilzwijgend met één jaar verlengd. MariPharm verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan het verzoek heeft MariPharm ten grondslag gelegd dat al langere tijd sprake is van een slechte financiële situatie en zij zich om die reden genoodzaakt heeft gezien om kritisch naar haar organisatiestructuur te kijken. Op basis van die analyse heeft MariPharm moeten constateren dat de organisatiestructuur niet houdbaar is voor de toekomst en dat het noodzakelijk is om arbeidsplaatsen te laten vervallen. Werknemer komt volgens MariPharm helaas voor ontslag in aanmerking.

Oordeel

In artikel 7:671b lid 1 sub c BW is bepaald dat de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst kan ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a en b BW indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd. MariPharm heeft verklaard dat zij het onderhavige verzoek heeft ingediend, nadat zij aan het UWV toestemming had gevraagd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst op de a- grond en het UWV haar telefonisch had laten weten dat MariPharm zich bij gebreke van een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst niet tot het UWV, maar tot de kantonrechter diende te wenden. Anders dan het UWV is de kantonrechter evenwel van oordeel dat in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst wel degelijk een tussentijds opzegbeding is opgenomen. Uit de arbeidsovereenkomst volgt immers dat de arbeidsovereenkomst ‘te allen tijde’ door ieder van partijen kan worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De kantonrechter acht zich dan ook niet bevoegd op het onderhavige verzoek te beslissen. Dat partijen het eens zijn over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2020 wegens bedrijfseconomische omstandigheden, kan in dit verband niet tot een andere conclusie leiden. De kantonrechter dient immers ambtshalve te beoordelen of MariPharm in haar verzoek ontvankelijk is. Dat is in casu niet het geval. Een en ander betekent derhalve dat MariPharm in haar verzoek niet-ontvankelijk is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8650

Zaaknummer: 8765368 / VZ VERZ 20-17437

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D.M.A. Oud en M.B. Visser

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671b lid 1 sub c BW, 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub a BW