

Werkneemster niet-ontvankelijk in ontbindingsverzoek omdat de arbeidsovereenkomst al is geëindigd na opzegging met toestemming UWV Werkbedrijf

20-07-2009

De kantonrechter te Eindhoven heeft een werkneemster niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat haar werkgever de arbeidsovereenkomst reeds heeft opgezegd na toestemming te hebben verkregen van UWV Werkbedrijf; er bestaat derhalve geen arbeidsovereenkomst meer tussen partijen.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 juli 1998 bij werkgever, in de functie van productiemedewerkster. Op 4 maart 2009 heeft werkgever voor 9 van de 29 werknemers een ontslagvergunning gevraagd bij UWV Werkbedrijf. UWV Werkbedrijf heeft werkgever op 25 maart toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst per brief van 26 maart 2009 opgezegd per 1 april 2009. Op 3 april 2009 vond de mondelinge behandeling plaats van het ontbindingsverzoek van werkneemster.

Verweer werkgever

In de procedure bij de kantonrechter heeft werkgever verweer gevoerd. Primair heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat werkneemster een niet bestaande onderneming c.q. een verkeerde rechtspersoon in rechte heeft betrokken en dat verzoekster niet-ontvankelijk dient te worden verklaard in haar verzoek. Subsidiair is werkgever van mening dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar verzoek aangezien er geen arbeidsovereenkomst meer bestaat tussen partijen omdat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 1 april 2009.

Reactie werkneemster op verweer

Werkneemster stelt primair dat de opzegging niet rechtsgeldig is omdat de geldige opzegtermijn niet in acht is genomen; zij heeft de opzegging daarom vernietigd per faxbericht op 31 maart 2009. Subsidiair stelt werkneemster dat werkgever misbruik heeft gemaakt van haar opzeggingsbevoegdheid door de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter is van oordeel dat uit de stukken en uit het verschijnen van werkgever ter zitting voldoende duidelijk is om welke werkgever/rechtspersoon het gaat. Daar komt bij dat werkneemster voor zoveel nodig haar verzoek heeft aangevuld, derhalve is er geen aanleiding om werkneemster om die reden niet-ontvankelijk te verklaren.

Ook is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van een vernietigbaar ontslag, ondanks het feit dat de opzegtermijn niet in acht is genomen, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd na verkregen toestemming van het UWV Werkbedrijf ([artikel 6 BBA](#)). De enige voorwaarde die UWV Werkbedrijf aan de toestemming kan verbinden is dat de werkgever binnen 26 weken na bekendmaking van de toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, nadat hij werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten ([artikel 4:5 juncto 2:7 lid 2 van het Ontslagbesluit](#)).

Daarnaast is van misbruik van bevoegdheid door werkgever naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake, ook al heeft het er alle schijn van dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd om de ontbindingsprocedure te frustreren. Hierbij speelt ook een rol dat werkneemster mogelijk hetzelfde kan worden verweten, volgens de kantonrechter, nu werkneemster kennelijk alleen maar een ontbindingsverzoek heeft ingediend om een vergoeding te verkrijgen.

De belangrijkste reden om te oordelen dat er geen sprake is van misbruik van omstandigheden is echter dat de wet zelf reeds voorziet in een sanctie voor het niet in acht nemen van de opzegtermijn. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig ([artikel 7:677 lid 2 juncto lid 4 BW](#)).

Daar komt bij dat werknemer daarnaast nog de mogelijkheid heeft het ontslag te laten toetsen via een kennelijk onredelijk ontslagprocedure, waarbij de rechter een schadevergoeding kan toekennen ([artikel 7:681 BW](#)).

Deze wettelijke bepalingen moeten worden gezien als lex specialis ten opzichte van het algemene leerstuk van misbruik van bevoegdheid ([artikel 3:13 BW](#)), wat daarmee als lex generalis is te beschouwen. Derhalve is voor toepassing van artikel 3:13 BW geen plaats.

De kantonrechter komt derhalve tot de conclusie dat er sprake is van een onregelmatig, maar geldig ontslag. Dit betekent dat er ten tijde van de mondelinge behandeling van het verzoek geen arbeidsovereenkomst meer bestond. Meer concreet betekent dit dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard in haar verzoek. De kantonrechter ziet aanleiding de proceskosten te compenseren ([LJN BJ1068](#)).

Dit bericht is geschreven door mr. Maartje Sträter , als advocaat verbonden aan [CMS Derks Star Busmann](#) te Utrecht. Het bericht kwam tot stand buiten verantwoordelijkheid van de redactie van OpMaat Arbeidsrecht.

Wetgeving

Jurisprudentie [Ktr. Eindhoven, 24 april 2009 \(LJN BJ1068\)](#)

Officiële publicaties

Europese regelgeving

Soort nieuws	Uitspraak
Publicatiedatum	20-07-2009
Nummer	2009/154