

RECHTSPRAAK

werknemster/werkgeefster

Werknemer dient ontbindingsverzoek in nadat werkgever het UWV WERKbedrijf om toestemming voor opzegging heeft verzocht. Onregelmatige opzegging na verkregen toestemming is rechtsgeldig. Ten tijde van mondelinge behandeling bestaat er geen arbeidsovereenkomst meer. Afwijzing ontbindingsverzoek

Werknemer is sinds 2003 in dienst als senior accountmanager. Op 12 april 2012 heeft werkgever UWV WERKbedrijf toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 14 mei 2012 is deze toestemming verleend, waarna de arbeidsovereenkomst bij brief van 16 mei 2012 tegen 17 mei 2012 is opgezegd. Werknemer heeft op 7 mei 2012 een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ontvankelijk aangezien ten tijde van het indienen van het verzoekschrift nog een arbeidsovereenkomst bestond. Anders dan werknemer stelt, is het wel degelijk van belang of de onregelmatige opzegging standhoudt. Werknemer heeft geen gronden aangevoerd waarom de onregelmatige opzegging niet geldig zou zijn. Het ontslag is weliswaar onregelmatig, maar niettemin geldig. Dit betekent dat er ten tijde van de mondelinge behandeling van het ontbindingsverzoek geen arbeidsovereenkomst meer bestaat zodat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer de grondslag van haar verzoekschrift vermeerderd in die zin dat het tevens als voorwaardelijk verzoekschrift dient te worden beschouwd. Geoordeeld wordt dat op grond van artikel 283 Rv een verandering c.q. wijziging van eis schriftelijk dient te geschieden, zodat de vermeerdering wordt afgewezen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-06-2012

Zaaknummer: 827195