

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding afgewezen omdat arbeidsovereenkomst door werknemer is opgezegd.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2015 in dienst getreden van Attero B.V. Na ziekmelding op 5 april 2025 is werknemer een aantal keer opgeroepen voor een gesprek op kantoor en voor een consult bij de bedrijfsarts. Werknemer is niet op kantoor of bij de bedrijfsarts verschenen. Per e-mail van 22 april 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst tegen 22 mei 2025 opgezegd. Attero doet een voorwaardelijk ontbindingsverzoek, namelijk onder de voorwaarde dat zij werknemer niet aan zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst zou mogen houden. Zij stelt in verband met het verzoek tot ontbinding primair dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer omdat hij niet meewerkt aan de re-integratie, en subsidiair dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 22 mei 2025. Hij heeft op de mondelinge behandeling toegelicht dat hij niet langer bij Attero wil werken, ondanks de nadelige financiële gevolgen voor hem. Door de opzegging is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 22 mei 2025. Weliswaar had werknemer op grond van artikel 3 van de arbeidsovereenkomst zijn opzegging moeten doen tegen het begin van een nieuwe kalendermaand, derhalve tegen 1 juni 2025, maar dat maakt de opzegging niet ongeldig. Aangezien de arbeidsovereenkomst is geëindigd door de opzegging, is de voorwaarde voor behandeling van het ontbindingsverzoek niet vervuld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8940

Zaaknummer: 11820507 \ AZ VERZ 25-55

Rechters: Swaenen

Advocaten: B Graveth

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:672 BW