

RECHTSPRAAK

Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. heeft op 4 maart 2009 het UWV Werkbedrijf verzocht toestemming te verlenen voor ontslag van negen van de 29 werknemer, waaronder werkneemster. Op 17 maart 2009 verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter. Bij beschikking van 25 maart 2009 heeft het UWV WERKbedrijf Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met verzoekster op te zeggen. Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. heeft de arbeidsovereenkomst met verzoekster bij brief van 26 maart 2009 opgezegd per 1 april 2009. De mondelinge behandeling van werkneemsters ontbindingsverzoek heeft plaatsgevonden op 3 april 2009. Volgens Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. is werkneemster niet-ontvankelijk in haar ontbindingsverzoek nu de arbeidsovereenkomst per 1 april 2009 is geëindigd. Werkneemster stelt zich onder meer op het standpunt dat de handelwijze van Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. moet worden aangemerkt als misbruik van opzeggingsbevoegdheid.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Enerzijds geldt, dat de handelwijze van Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V., zonder redengeving voor het feit dat de opzegtermijn niet in acht is genomen, er alle schijn van heeft dat het Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. erom te doen is geweest het ontbindingsverzoek van werkneemster te frustreren. Indien zou moeten worden geoordeeld dat dit misbruik van bevoegdheid oplevert, heeft dit mogelijk evenzeer te gelden voor werkneemster; werkneemster dient een ontbindingsverzoek in, nadat Kemi Kempische Metaalwerken Industrie B.V. een ontslagprocedure is begonnen bij het UWV WERKbedrijf. Kennelijk is het werkneemster enkel en alleen te doen om het verkrijgen van een vergoeding. Strikt genomen sluit de wet niet uit dat de werknemer een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter nadat de werkgever een ontslagaanvraag heeft ingediend bij UWV WERKbedrijf. Het is echter zeer de vraag of de ontbindingsprocedure voor dit soort gevallen bedoeld is. Belangrijker echter is 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, waarbij de wederpartij de keus heeft tussen de gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding (artikel 7:677 lid 2 juncto lid 4 BW). Naast deze mogelijkheid van schadevergoeding bestaat nog de mogelijkheid het ontslag te laten toetsen via een kennelijk onredelijk ontslagprocedure, waarbij de rechter een schadevergoeding kan toekennen (artikel 7: 681 BW). De wet geeft hiermee aan de werknemer twee mogelijkheden om het gegeven ontslag door een rechter te laten toetsen. Naar het oordeel van de kantonrechter moeten de betreffende wettelijke bepalingen worden gezien als *lex specialis* (bijzondere wet) ten opzichte van het algemene leerstuk van misbruik van bevoegdheid, zoals dat is neergelegd in artikel 3:13 BW wat daarmee als *lex generalis* is te

beschouwen. Nu het Burgerlijk Wetboek een gelaagde structuur kent, betekent dit dat de artikelen 7:677 lid 2 juncto lid 4 BW en 7:681 BW vóórgaan op artikel 3:13 BW. Voor toepassing van laatstgenoemd artikel is in het onderhavige geval derhalve geen plaats.

Volgt niet-ontvankelijk verklaring werkneemster.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ1068

Zaaknummer: 613234

Wetsartikelen: 7:685 BW