

RECHTSPRAAK

Werkneemster is in 1990 in dienst van werkgever getreden. In 2008 vraagt werkgever toestemming aan de CWI om de arbeidsovereenkomst van werkneemster op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen (verval van functie). Op 30 september 2008 zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst met toestemming van de CWI tegen 1 januari 2009 op. Op 10 november 2008 heeft werkneemster een ontbindingsverzoek ingediend. Op 19 november 2008 heeft de werkgever zonder inachtneming van de opzegtermijn een tweede keer opgezegd. Bij beschikking van 29 december 2008 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden en aan werkneemster een vergoeding van € 27.500 toegekend. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de kantonrechter buiten het toepassingsbereik van artikel 7:685 BW is getreden. Volgens werkgever had de rechter zich onbevoegd moeten verklaren (lees: verzoekster niet-ontvankelijk verklaren?), omdat de arbeidsovereenkomst ten tijde van de ontbindingsprocedure reeds was geëindigd.

Het hof oordeelt als volgt. Met de eerste, regelmatige, opzegging heeft werkgever de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar per 31 december 2008 beëindigd. Op deze eenzijdige rechtshandeling mag werkgever niet terugkomen door een tweede maal (onregelmatig) op te zeggen, anders dan met toestemming van werkneemster. Werkneemster heeft klaarblijkelijk geen toestemming verleend voor het terugkomen op de eerste opzegging. Dit brengt mee dat werkgever niet bevoegd was om nogmaals op te zeggen, waardoor de tweede opzegging rechtskracht ontbeert. Werkgever heeft nog aangevoerd dat in het arbeidsrecht de algemeen verbintenisrechtelijke regel dat alleen met toestemming van de wederpartij op een eenzijdige rechtshandeling mag worden teruggekomen niet (onverkort) geldt. Dit standpunt vindt geen steun in het recht en wordt reeds daarom door het hof gepasseerd. Voorts overweegt het hof nog dat de tweede, bewust onregelmatige, opzegging door werkgever met de bedoeling om de eerste regelmatige opzegging haar werking te ontnemen, als misbruik van recht dan wel in strijd met goed werkgeverschap kan worden aangemerkt en ook om die reden geen rechtskracht heeft. Werkgeefster heeft met die opzegging immers beoogd, zo heeft zij ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep met zoveel woorden naar voren gebracht, de door werkneemster gestarte ontbindingsprocedure te blokkeren, terwijl het haar (werkneemster) rechtens vrij stond om op dat moment voor die procedure te kiezen teneinde een ontbindingsvergoeding te krijgen. Uit het wettelijk ontslagsysteem volgt, anders dan werkgeefster lijkt te betogen, niet dat de eerste opzegging aan indiening van het ontbindingsverzoek door werknemer in de weg stond. De enkele omstandigheid dat werkneemster er ook voor had kunnen kiezen om na de opzegging geen ontbindingsprocedure te starten maar een procedure ex artikel 7:681 BW, leidt niet tot een ander oordeel.

Volgt verwerping van het hoger beroep.

(Red.: Zie ten aanzien van de tweede overweging (misbruik van recht) anders AR 2009-505. De kantonrechter overweegt in deze uitspraak dat de sanctie op onregelmatige opzegging (schadeplichtigheid) als lex specialis van 3:13 BW moet worden beschouwd, zodat geen sprake kan zijn van misbruik van recht)

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-03-2009

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:BJ2220

Zaaknummer: 200.021.792/01

Wetsartikelen: 7:685 lid 11 BW, 7:681 BW, 7:672 BW en 7:677 BW