

RECHTSPRAAK

Van Hooff Elektra BV/Oldenburg-Pekel

Werkgever mag voor een tweede maal tijdens de opzegtermijn opzeggen tegen een eerdere datum. Onder omstandigheden kan een bewust onregelmatige opzegging misbruik van bevoegdheid opleveren

Werknemer is in 1990 in dienst getreden van werkgever. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst op 30 september 2008 met toestemming van de CWI opgezegd tegen 1 januari 2009. Werknemer heeft vervolgens op 10 november 2008 een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. In reactie hierop heeft de werkgever voor een tweede maal de arbeidsovereenkomst opgezegd. Ditmaal tegen 1 december 2008. De kantonrechter heeft bij beschikking van 22 december 2008 de arbeidsovereenkomst ontbonden. Tegen deze beschikking heeft werkgever appèl ingesteld, stellende dat de kantonrechter buiten het toepassingsbereik van artikel 7:685 BW is getreden. Het hof oordeelde dat de werkgever niet eenzijdig mocht terugkomen op de eerste opzeggingshandeling, zodat de tweede opzegging rechtskracht ontbeerde. Bovendien kan de tweede, bewust onregelmatige, opzegging als misbruik van bevoegdheid dan wel in strijd met het goed werkgeverschap worden aangemerkt. Uit het wettelijke systeem volgt in ieder geval niet dat werknemer vanwege de eerste opzegging geen ontbinding meer zou mogen verzoeken. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in cassatie.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft in beginsel tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de datum waartegen is opgezegd. De arbeidsovereenkomst duurt derhalve voort tot die datum, hetgeen meebrengt dat deze tot die datum nog ontbonden kan worden op de voet van artikel 7:685 BW, indien daartoe grond bestaat. Nu echter de arbeidsovereenkomst als gevolg van de opzegging nog maar een beperkte looptijd heeft, zal de ontbinding slechts voor die beperkte looptijd effect (kunnen) hebben. Dit brengt mee dat voor de toewijsbaarheid van een desbetreffend, op verandering in de omstandigheden gegrond verzoek van de werknemer bepalend is of sprake is van een zodanige verandering in de omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op een nog eerder tijdstip dan waartegen is opgezegd, behoort te eindigen, en dat ook de ontbindingsvergoeding van artikel 7:685 lid 8 BW bepaald moet worden met inachtneming van het uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst reeds is beëindigd met ingang van de datum waartegen is opgezegd. De vraag of de ontslagen werknemer ook aanspraak kan maken op een vergoeding ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de opzegging, dient te worden beantwoord aan de hand van het bepaalde in artikel 7:681 BW. De in artikel 7:682 BW geregelde mogelijkheid van herstel van de

dienstbetrekking leent zich in deze situatie niet voor toepassing, aangezien het indienen van het ontbindingsverzoek een afstand doen van deze mogelijkheid impliceert.

De tweede opzegging tegen een eerdere datum kan niet worden aangemerkt als een intrekking van de eerste eenzijdige rechtshandeling. De klacht is terecht voorgesteld. Het oordeel van het hof dat de tweede opzegging uitsluitend ten doel had om de door werknemer aangevangen ontbindingsprocedure te blokkeren en daarom misbruik van bevoegdheid opleverde, geeft niet blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is niet onbegrijpelijk.

Volgt verwerping van het cassatieberoep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-12-2009

ECLI: ECLI:NL:HR:2009:BJ9069

Zaaknummer: 09/02318

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:677 BW en 3:13 BW