

RECHTSPRAAK

werknemer/X textielfabriek Netherlands B.V.

***WWZ: herstel van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep.
Voorwaardelijke ontbinding onder WWZ toegestaan. Gevaarlijk
rijgedrag met vorkheftruck in casu geen e-, g- of h-grond.***

Werknemer (geboren 1963) is per 1 november 2011 bij (de rechtsvoorganger van) de textielfabriek in dienst getreden in de functie van heftruckchauffeur. Op 27 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege zeer gevaarlijk rijgedrag met een heftruck (nadat hij meermalen hiervoor is gewaarschuwd). In de beschikking van 15 oktober 2015 heeft de kantonrechter met betrekking tot het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet, textielfabriek een bewijsopdracht gegeven. Met betrekking tot het zelfstandige verzoek van textielfabriek heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 december 2015 ontbonden voor zover deze nog bestaat. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep en verzoekt het hof de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te herstellen, dan wel een billijke vergoeding toe te kennen.

Het hof oordeelt als volgt.

Mogelijkheid voorwaardelijke ontbinding

In de eerste plaats wordt opgemerkt dat uit de wetsgeschiedenis niet kan worden afgeleid dat met de WWZ is beoogd een einde te maken aan de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te ontbinden in een situatie als de onderhavige. Wel blijkt uit de wetsgeschiedenis dat de WWZ beoogt sneller duidelijkheid te geven over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet. Daartoe is de termijn waarbinnen de werknemer dient op te komen tegen een ontslag op staande voet verkort van zes maanden naar twee maanden. Voorts dient de rechter het verzoek tot vernietiging van de opzegging binnen vier weken in behandeling te nemen. Dit alles betekent echter niet zonder meer dat de werkgever binnen afzienbare tijd een definitief oordeel heeft over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet, omdat, net als voorheen, in veel gevallen bewijslevering zal moeten plaatsvinden. In dit geval is het ontslag op staande voet op 27 juli 2015 gegeven. Dat betekent dat textielfabriek al ruim negen maanden onzekerheid heeft over de vraag of het ontslag op staande voet stand gaat houden en zij het risico loopt dat zij nog zeker negen maanden loon dient te betalen. Daarin ligt het belang van textielfabriek bij haar verzoek.

Het hof ziet in het argument van loonmatiging onvoldoende reden om ervan uit te gaan dat textielfabriek geen belang heeft bij het onderhavige verzoek. Ook over de risicoverdeling van artikel 7:628 BW bestaat onduidelijkheid (daarmee doelt het hof op de vraag voor wiens risico het komt dat de arbeid niet is verricht en of op grond van de uitkomst daarvan de werkgever al dan niet gehouden is tot loondoorbetaling). Vooralsnog gaat het hof ervan uit dat er geen wijziging is gekomen in de risicoverdeling in een situatie als hier aan de orde, te weten de situatie dat, indien de kantonrechter de opzegging zal vernietigen, textielfabriek in beginsel gehouden is het loon alsnog te betalen aan werknemer tot de datum van voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Het hof ziet in dat het aanvaarden van de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding leidt tot een extra procedure. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het de bedoeling van de regering was om te vereenvoudigen en te dejuridiseren. Het hof acht deze doelstellingen echter niet doorslaggevend en van minder gewicht dan het belang van een werkgever om de arbeidsovereenkomst te kunnen laten ontbinden voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt. Daarbij benadrukt het hof dat het gaat om een situatie waarin de kantonrechter nog geen definitief oordeel heeft gegeven over het verzoek tot vernietiging van de opzegging wegens een dringende reden. Denkbaar is dat een opzegging wegens een dringende reden door de kantonrechter wordt vernietigd, maar dat de omstandigheden die aan dat ontslag op staande voet ten grondslag liggen wel voldoende zijn voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ook is denkbaar dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, omdat bijvoorbeeld niet is voldaan aan de onverwijldheidseis. Niet goed valt in te zien waarom een werkgever in dergelijke situaties niet, nadat de werknemer een beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet, de mogelijkheid zou mogen hebben om een einde van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen door een ontbinding voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt. Aangezien de eisen die aan een ontslag op staande voet gesteld worden streng zijn, is denkbaar dat de keuze van een werkgever om de werknemer op staande voet te ontslaan wel begrijpelijk is, maar toch niet te rechtvaardigen valt, maar dat de reden(en) voor die opzegging en/of andere redenen wel een grond voor ontbinding oplever(t)(en). Daarbij is voorts ook denkbaar dat een werknemer in zo'n geval geen gebruik zal maken van de mogelijkheid om hoger beroep in te stellen van de ontbindingsbeschikking (bijvoorbeeld omdat hij, anders dan door het ontslag op staande voet, wél recht heeft op een uitkering en een transitievergoeding). Ook is denkbaar dat het hof in hoger beroep geen veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst zal uitspreken, maar in plaats daarvan zal kiezen voor het toekennen van een billijke vergoeding. Het bezwaar dat een ontbinding niet leidt tot duidelijkheid op korte termijn, zal daarom niet altijd opgaan. Tot slot is het hof van oordeel dat een andere beslissing ertoe zou kunnen leiden dat een werkgever niet meer het risico durft te nemen om een werknemer op staande voet te ontslaan. Dat lijkt onwenselijk. De WWZ heeft immers geen wijziging beoogd ter zake het ontslag op staande voet.

Voorwaardelijke ontbinding ongegrond . Herstel van de arbeidsovereenkomst

Het hof acht onvoldoende termen aanwezig om een e-grond aan te nemen (verwijtbaar

handelen). Nu hetzelfde feitencomplex aan de g- en h-grond ten grondslag zijn gelegd, faalt ook deze grondslag. Nu het hof van oordeel is dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding ten onrechte heeft toegewezen, heeft het hof op grond van artikel 7:683 lid 3 de mogelijkheid om textielfabriek te veroordelen. Het hof zal dus de verzochte veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst toewijzen met ingang van 1 december 2015 voor het geval de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst door textielfabriek vernietigt. Gelet op dat tijdstip, en vanwege het ontbreken van een verzoek daartoe, ziet het hof geen aanleiding om voorzieningen te treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-04-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1717

Zaaknummer: 200.183.573/01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

Advocaten: Y. van der Linden en E. Brenninkmeijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW en 7:683 BW