

RECHTSPRAAK

werknemer/SPG Netherlands B.V. h.o.d.n. Strapex

Specifieke regeling van artikel 7:671 BW/7:681 BW kan niet worden aangevuld met de generieke toets op goed werkgeverschap, waar het gaat om de vernietigbaarheid van een opzegging vanwege een dringende reden. Vergelijking met toetsing kennelijk onredelijk ontslag onder oud recht.

Werknemer stelt dat hij ten onrechte door Strapex op staande voet is ontslagen, omdat een dringende reden hiervoor ontbreekt. Strapex voert verweer. Primair stelt zij zich op het standpunt dat werknemer te laat is met zijn juridische actie tegen het gegeven ontslag op staande voet. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij voor de procedure door middel van procesinleiding met een dagvaarding gekozen heeft, omdat hij de procedure wenste te voeren op de grondslag van strijd met goed werkgeverschap en vanwege onrechtmatig handelen van de werkgever. Strapex heeft zich daartegen verzet, omdat een eiswijziging aangekondigd dient te worden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door de wijziging van de grondslag pas ter zitting mede te delen, is de verandering of vermeerdering in strijd met de eisen van een goede procesorde (art. 130 Rv). De vermeerdering/wijziging van eis wordt buiten beschouwing gelaten. Ten overvloed overweegt de kantonrechter ten aanzien van de grond(slag)wijziging en meer specifiek de wens van werknemer dat de kantonrechter de zaak op de grondslag van strijd met goed werkgeverschap en vanwege onrechtmatig handelen van de werkgever beoordeelt, nog het volgende. De kantonrechter is van oordeel dat, naar nieuw recht sinds 1 juli 2015, de specifieke regeling van artikel 7:681 BW, gebaseerd op strijd met artikel 7:671 BW, niet kan worden aangevuld met de generieke toets op goed werkgeverschap, waar het gaat om de vernietigbaarheid van een opzegging vanwege een dringende reden. De vergelijking dringt zich op met de onder oud recht bestaande kennelijk onredelijke opzegging, waarvan de beoordeling niet op de grondslag van redelijkheid en billijkheid of goede trouw naast de specifieke in de wet aanwezige procedure op grond van het oude artikel 7:681/7A:1639s BW kon plaatsvinden (HR 11 mei 1979, NJ 1979/441 (Van Werkhoven/Hal)). Juist de korte verjaringstermijn (zoals thans de korte vervaltermijn) speelde, naast het specifieke toetsingscriterium en de genuanceerde uitwerking van de gevolgen, daarin toen een rol. Datzelfde argument van de specificiteit van de in artikel 7:671 en 7:681 BW neergelegde regel

geldt voor het gebruik van de toets van onrechtmatigheid. Het specifieke van beide genoemde artikelen is gelegen in de rechterlijke in plaats van de buitengerechtelijke vernietiging, het verzoek dat gedaan moet worden op de nauwkeurig omschreven grond van de vernietiging in samenhang met de overtreding van artikel 7:671 en de specifieke samenhang met de korte vervaltermijn van artikel 7:686a BW. In dit verband is nog het volgende van belang. Onder het oude recht is de onrechtmatigheid van het handelen of nalaten van de werkgever in zeer beperkte mate in het ontslagrecht gebruikt. Gewezen wordt op de zeer specifieke situatie dat door het toedoen van de werkgever (het verstrekken van verkeerde informatie) een werknemer de mogelijkheid werd ontnomen binnen de daarvoor naar oud recht geldende termijn van zes maanden een vordering in te stellen ter zake van kennelijk onredelijke opzegging, na verkregen toestemming van GAB/RDA/CWI/UWV (HR 3 december 1999, *NJ 2000/235 m.nt. PAS en JAR 2000/18 (Pratt & Whitney)*). Wordt die casus toegepast op het onderhavige geval, naar nieuw recht, dan kan de werkgever hier niet verweten worden de werknemer op het verkeerde been te hebben gezet of de werknemer er bewust van te hebben weerhouden de mogelijkheid te benutten om binnen twee maanden een verzoekschrift tot vernietiging bij de kantonrechter in te dienen.

Teruggevallen dient derhalve te worden op de oude, oorspronkelijke, in de dagvaarding neergelegde grondslag. Werknemer heeft daarbij uit het oog verloren dat het verweer tegen een verleend ontslag op staande voet vanwege een dringende reden naar het nieuwe ontslagrecht, sinds 1 juli 2015, anders verloopt dan hij, bij dagvaarding, heeft gedaan door een loonvordering in te stellen, na een beroep te hebben gedaan op de buitengerechtelijke vernietigbaarheid. Thans dient op grond van het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 BW een verzoekschrift, op straffe van verval, te worden ingediend twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (en in sommige gevallen drie maanden, maar die spelen hier geen rol). Werknemer heeft zijn dagvaarding drie maanden na het ontslag op staande voet uitgebracht en wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4533

Zaaknummer: 4670531 UC EXPL 15-19311 - 1111

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: J.A.C. van den Brink en M. de Vries

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671 BW, 7:681 BW en 7:686a BW