

RECHTSPRAAK

werknemer/Nabuurs Transport B.V.

Poolse werknemer niet-ontvankelijk in verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet. Vervaltermijn van twee maanden is al verstreken.

Feiten

Werknemer heeft de Poolse nationaliteit en is op 25 februari 2013 in dienst getreden bij Nabuurs Transport. Op 16 november 2016 heeft werknemer samen met een paar collega's in de kantine een sigaret gerookt. Hiervoor heeft hij van Nabuurs Transport een officiële waarschuwing ontvangen. Omdat dit zijn vierde officiële waarschuwing was binnen een halfjaar is hij op 16 november 2016 geschorst. Werknemer is op 21 november 2016 mondeling ontslag aangezegd. Bij brief van 25 november 2016 heeft Nabuurs Transport het ontslag bevestigd. Werknemer is tot 1 december 2016 de mogelijkheid geboden met een vaststellingsovereenkomst akkoord te gaan. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst niet getekend en heeft bij e-mailbericht van 30 november 2016 aan Nabuurs Transport bericht dat hij het niet eens is met zijn ontslag. De gemachtigde van werknemer heeft Nabuurs Transport per e-mail van 15 december 2016 voor de eerste maal benaderd met de mededeling dat het ontslag onterecht en onjuist is gegeven en dat werknemer zijn werkzaamheden, zodra hij hersteld is, wenst te hervatten. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Nabuurs Transport stelt zich op het standpunt dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet omdat de vervaltermijn van twee maanden ex artikel 7:686 lid 4 BW reeds lange tijd is verstreken.

Oordeel

Omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd met het gegeven ontslag op staande voet op 21 november 2016, had uiterlijk op 21 januari 2017 dit verzoek ingediend moeten zijn. Omdat dit verzoek pas op 29 maart 2017 is ingediend, moet het verzoek met toepassing van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a BW niet-ontvankelijk worden verklaard, omdat het niet is ingediend binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen reden voor het opzijzetten van de vervaltermijn, zoals de gemachtigde van werknemer heeft betoogd, nu er geen bijzondere omstandigheden zijn gesteld of gebleken die daartoe reden geven. De stelling van werknemer dat er geen sprake kan zijn van een ontslag op staande voet en dus ook geen sprake kan zijn van een vervaltermijn, omdat volgens hem de arbeidsovereenkomst niet onverwijld en zonder dringende reden is opgezegd, gaat niet op. Ter beoordeling van de rechtsgeldigheid van het

ontslag op staande voet dient werknemer de kantonrechter immers op grond van artikel 7:681 BW te verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen. De omstandigheid dat werknemer meent dat het ontslag op staande voet niet voldoet en dat partijen na het gegeven ontslag op staande voet onderhandeld hebben over een beëindigingsregeling maakt niet dat de vervalltermijn wordt verlengd en/of gestuit (zie ook ECLI:NL:GHAMS:2016:2171, r.o. 3.8). Voor zover werknemer onder verwijzing naar het arrest van de Hoge Raad van 22 juni 2012 (ECLI:NL:HR:2012:BW5695) nog een beroep doet op de redelijkheid en billijkheid ex artikel 6:248 lid 2 BW, merkt de kantonrechter allereerst op dat deze uitspraak ziet op een situatie uit het oude recht. In de nieuwe wetgeving (WWZ) wordt een nog striktere termijn gehanteerd. Bovendien zijn de vermelde omstandigheden in dit arrest (een schizofrene medewerker die op staande voet was ontslagen en die als gevolg van zijn ziekte niet in staat was om zich van rechtsbijstand te voorzien) niet vergelijkbaar met de onderhavige zaak.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2017:2711

Zaaknummer: 5853311

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: A. Tulicka en L.P.F. Nouwen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW