

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De mogelijkheid om – na opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever – een verzoek in te dienen strekkende tot herstel of toekenning van een billijke vergoeding, kan niet worden geduid als ‘een procedure in een volgende instantie’. Strikte naleving vervaltermijnen, ook als de verzoeker zich vergist en de rechtsopvolger in de procedure betreft.

Feiten

Werknemer is in 1983 in dienst getreden bij werkgever en vervulde laatstelijk de functie van Backofficemedewerker. In het kader van een reorganisatie is werknemer op 7 april 2016 boventallig verklaard. Bij brief van dezelfde datum heeft werkgever medegedeeld dat werknemer niet is benoemd in de functie van Allround horecamedewerker, waarnaar werknemer had gesolliciteerd. Het UWV heeft werkgever bij besluit van 25 januari 2017 toestemming gegeven tot opzegging van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. Bij brief van 21 maart 2017 heeft werknemer tegen de opzegging geprotesteerd onder aanzegging van de thans door haar aanhangig gemaakte procedure. Werknemer ontvangt sinds 1 juli 2017 geen loon meer. Werkgever is per 1 januari 2017 gefuseerd met stichting X. In de nieuwe stichting, stichting Y, zijn werkgever en stichting X opgegaan. Werknemer verzoekt kort samengevat vernietiging van de opzegging en herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werkgever heeft uitsluitend een niet-ontvankelijkheidsverweer gevoerd, stellende dat werkgever per 1 januari 2017 heeft opgehouden te bestaan en derhalve niet in rechte kan worden betrokken. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat het verzoek van werknemer dient te worden afgewezen nu het is gericht tegen een verkeerde rechtspersoon/procespartij. Anders dan namens werknemer is betoogd, kan wijziging van een verzoek op basis van het procesreglement niet met zich brengen dat daarmee een andere rechtspersoon partij in het geding wordt. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 13 december 2013 regels geformuleerd voor de beoordeling van de vraag of de aanduiding van een procespartij kan worden gewijzigd nadat de procedure in een volgende instantie aanhangig is gemaakt. De ratio van de daarbij door de Hoge Raad voortgezette deformaliseringstendens is dat de fouten en vergissingen niet tot fatale gevolgen behoren te leiden, mits de wederpartij door het herstel hiervan niet onredelijk in haar belangen worden geschaad. In het onderhavige

geschil is van ‘een procedure in een volgende instantie’ geen sprake. De mogelijkheid om – nadat een werkgever, die na door het UWV gegeven toestemming de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd bij de kantonrechter – een verzoek in te dienen strekkende tot herstel of toekenning van een billijke vergoeding, kan niet worden geduid als ‘een procedure in een volgende instantie’. De vervaltermijn die voor het indienen van een dergelijk verzoek door een werknemer geldt, is ook – anders dan bij bijvoorbeeld appel en cassatie – niet gekoppeld aan de datum waarop het UWV toestemming heeft gegeven, doch gekoppeld aan de datum opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de onderhavige zaak beoordeeld dient te worden als procedure in eerste aanleg. Dat onder omstandigheden in een volgende instantie de aanduiding van een procespartij kan worden gewijzigd, brengt niet met zich dat zulks ook in eerste aanleg kan worden toegestaan. Dat kan anders zijn als de in rechte betrokken partij en/of de ten onrechte niet in rechte betrokken partij een situatie hebben gecreëerd op grond waarvan bij werknemer een misverstand kon bestaan over de juiste hoedanigheid van de ene dan wel andere partij. Daarvan is geen sprake. Werkgever noch haar opvolger heeft onduidelijkheid laten bestaan over de vraag bij welke stichting werknemer op welk moment in dienst was. Dat het herziene verzoek als nieuw verzoek dient te worden aangemerkt dat mogelijk tot niet-ontvankelijkheid zal leiden vanwege de vervaltermijn kan, hoe vervelend ook, niet tot een ander oordeel leiden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-08-2017

Zaaknummer: 6056741 \ EJ VERZ 17-03