

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslagrecht voor inwerkingtreding Wwz. Baijingsleer. Als na de ontbindingsprocedure nieuwe informatie van wezenlijke betekenis bekend is geworden die de rechter niet heeft kunnen meewegen, kan in een afzonderlijk geding alsnog op basis van de nieuw bekend geworden feiten worden beoordeeld of de werknemer op grond van de eisen van goed werkgeverschap of die van de redelijkheid en billijkheid aanspraak heeft op een (aanvullende) vergoeding in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer, geboren in 1957, is vanaf 4 april 1984 werkzaam geweest bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van operator. Bij brief van 26 november 2014 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij zijn verplichtingen op grove en onacceptabele wijze niet is nagekomen en hij de belangen van werkgeefster op het spel heeft gezet, doordat hij – naar uit camerabeelden bleek – tijdens zijn werkzaamheden had geconstateerd dat in de verpakking van een door hem te controleren doos met eierpoeder een gat zat, maar die doos niettemin 'door heeft laten gaan' en op een pallet heeft geplaatst terwijl hij die doos had moeten verwijderen. In een door werknemer aanhangig gemaakte procedure tot het verkrijgen van voorlopige voorzieningen heeft de kantonrechter bij vonnis van 21 januari 2015 werkgeefster veroordeeld werknemer weer te werk te stellen en het hem toekomende loon door te betalen. Bij beschikking van 3 maart 2015 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden zonder toekenning van een vergoeding. Het vonnis van de kantonrechter van 21 januari 2015 is door het hof bekrachtigd. Het hof heeft geoordeeld dat de gedragingen van werknemer – zo hem, nu inmiddels is komen vast te staan dat de gewraakte doos geen zak met een gat bevatte, daarvan al enig verwijt kan worden gemaakt – niet bewust en opzettelijk door hem zijn verricht. Het hof heeft verder geoordeeld dat in het Baijingsarrest (HR 24 oktober 1997, NJ 1998, 257) is overwogen dat de in een ontbindingsprocedure toegekende vergoeding (of de beslissing geen vergoeding toe te kennen) het resultaat is van de rechterlijke toetsing aan de eisen van redelijkheid en billijkheid en van goed werkgeverschap. Dit betekent dat voor een hernieuwde toetsing aan genoemde eisen in een procedure als de onderhavige geen plaats is, ook niet in het geval dat ervan uitgegaan zou mogen worden dat de ontbindingsrechter van onjuiste feiten is uitgegaan. Dat is alleen anders indien uit de ontbindingsbeschikking volgt dat een aanspraak niet is meegenomen en in een aparte

procedure aan de orde mag worden gesteld. Een dergelijke uitzondering is in de onderhavige ontbindingsbeschikking niet gemaakt. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie.

Oordeel

In deze zaak is het recht van toepassing dat gold voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. Het middel wijst erop dat de Hoge Raad in r.o. 5.1 van het Baijingsarrest – blijkens het gebruik van de woorden 'in beginsel' – de mogelijkheid heeft opengelaten om in een specifiek geval een uitzondering te maken op die leer. Het middel betoogt voorts dat de Baijingsleer veronderstelt dat de ontbindingsrechter, die met inachtneming van alle omstandigheden van het geval aan de eisen van redelijkheid en billijkheid moet toetsen, van de juiste omstandigheden is uitgegaan. In dit geval is de ontbindingsrechter van onjuiste feiten uitgegaan, waarbij bovendien als bijzonderheid heeft te gelden dat beide partijen van een onjuist feitencomplex zijn uitgegaan en dat pas in een latere procedure is komen vast te staan dat de gewraakte en verweten situatie zich in werkelijkheid zo niet heeft voorgedaan. Een dergelijke uitzonderlijke situatie moet worden onderscheiden van die waarin een partij de (onjuiste) stellingen onvoldoende heeft weersproken en de ontbindingsrechter deze aannemelijk heeft geacht, aldus het middel.

In dit geval heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen en voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens een hem verweten handeling – het constateren en vervolgens doorlaten van een doos met een gat in de verpakking die hij, naar in cassatie veronderstellenderwijs moet worden aangenomen, niet heeft verricht. Naar in cassatie eveneens veronderstellenderwijs moet worden aangenomen, is na de ontbindingsprocedure op dit punt nieuwe informatie van wezenlijke betekenis bekend geworden die de rechter in die procedure niet heeft kunnen meewegen. In een zodanig geval strookt het met de rechtspraak (HR 24 oktober 1997, ECLI:NL:HR:1997:AM1905 (Baijings); HR 10 januari 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF0183; HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD0896), mede in het licht van het summiere karakter van de ontbindingsprocedure onder het voor 1 juli 2015 geldende recht en het ontbreken onder dat recht van gewone rechtsmiddelen tegen de ontbindingsbeschikking, dat in een afzonderlijk geding alsnog op basis van de nieuw bekend geworden feiten kan worden beoordeeld of de werknemer op grond van de eisen van goed werkgeverschap of die van de redelijkheid en billijkheid aanspraak heeft op een (aanvullende) vergoeding in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande wordt niet anders doordat de werknemer die beoordeling ook had kunnen verkrijgen door na de ontbindingsbeschikking niet langer de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet aan te vechten, maar aanspraak te maken op schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:680 (oud) BW) of wegens kennelijk onredelijk ontslag (art. 7:681 (oud) BW). Het middel treft doel en wordt verwezen naar het Hof Den Haag voor verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-10-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:1986

Zaaknummer: 17/04242

Rechters: E.J. Numann, M.V. Polak, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en H.M. Watterdorff

Advocaten: S. Kousedghi en R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 7:685 (oud) BW, 7:681 (oud) BW, 7:680 (oud) BW en 7:611 BW