

RECHTSPRAAK

Oud ontslagrecht. Verzoek tot rectificatie van werknemer wordt toegekend. Vergissingen in de partijaanduiding moeten in beginsel kunnen worden geheeld. Werknemer niet-ontvankelijk wegens ontbreken doorbrekingsgrond.

Feiten

Op 30 september 2013 is de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer per 1 januari 2014 ontbonden. Op 10 december 2013 heeft werknemer ten aanzien van de ontvankelijkheidskwestie verzocht het appèlverbod te doorbreken, de beschikking van 30 september 2013 te vernietigen en alsnog te beslissen overeenkomstig het verzochte. Werkgever heeft hiertegen op 20 januari 2014 een verweerschrift ingediend en verzocht werknemer niet-ontvankelijk te verklaren omdat de betrokken wederpartij in eerste aanleg de bv van werkgever was en niet de holding. Hierdoor is in hoger beroep de verkeerde partij betrokken. Op 4 februari 2014 heeft werknemer een akte tot rectificatie ingediend en verzocht de vermelding van de holding als procespartij als kennelijke vergissing aan te merken en de bv als procespartij te beschouwen omdat het voor de holding aanstonds duidelijk moet zijn geweest dat sprake is van een vergissing.

Oordeel

Het verzoek tot rectificatie van werknemer dient te worden gezien in het kader van het procesrecht geldend voor rekestprocedures in hoger beroep. Vergissingen in respectievelijk de partijaanduiding (de holding in plaats van de bv) en in het adres als opgenomen in het beroepschrift moeten in beginsel kunnen worden geheeld. Voor de mondelinge behandeling is het verzoek tot rectificatie ingediend. De bv is opgeroepen te verschijnen en in plaats daarvan heeft de holding ervoor gekozen om te verschijnen en wel bij dezelfde advocate als degene die in eerste aanleg voor de bv was opgetreden. Van enige daadwerkelijke vertraging van de procedure is niet gebleken. De verzochte rectificatie wordt dan ook toegewezen. In het kader van het appèlverbod moet werkneemster een doorbrekingsgrond aanvoeren. Het hof wijst de stelling van werknemer dat het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden af. Tijdens de ontbindingszitting zijn beide partijen in de gelegenheid gesteld hun standpunten naar voren te brengen en aan de orde te stellen wat elk van partijen van belang vond. Beide partijen hebben hiervan gebruikgemaakt. Daarnaast heeft werknemer aangevoerd dat de kantonrechter de verkeerde functie als uitgangspunt voor de vergoeding heeft genomen. Werknemer heeft op dit punt geen doorbrekingspunt aangevoerd, waardoor hij niet-ontvankelijk is ten aanzien van deze grief. Los van het voorgaande berust deze grief op een

verkeerde lezing van de beschikking. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst beëindigd op basis van gebrek aan wederzijds vertrouwen tussen partijen. De vertrekregeling die volgens werknemer is overeengekomen, is door de kantonrechter bij de vaststelling van de vergoeding onder ogen gezien. De kantonrechter heeft uitdrukkelijk deze vergoeding niet in aanmerking genomen als uitgangspunt voor de vergoeding omdat de ontbinding is verzocht op grond van het functioneren als vestigingsdirecteur, niet als commercieel manager. De kantonrechter heeft dus de vertrekregeling wel degelijk bij zijn beoordeling betrokken en – klaarblijkelijk – geoordeeld dat ter zake beter een bodemprocedure tussen partijen kan worden gevoerd, nu de bv het bestaan van de vertrekregeling betwist. Deze wijze van beslissen levert geen doorbrekingsgrond op.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-03-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:2878

Zaaknummer: HV 200.138.495-01

Rechters: R.R.M. De Moor, C.N.M. Antens en J.F.M. Pols

Advocaten: M.S.J. Steenhuis

Wetsartikelen: 359 Rv en 278 Rv