

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

### ***Werkgever ten onrechte niet-ontvankelijk verklaard in voorwaardelijk ontbindingsverzoek door verkeerde interpretatie artikel 7:683 (oud) BW. Ontbinding C=0,7.***

Bij beschikking waarvan beroep heeft de rechtbank werkgever niet-ontvankelijk verklaard in haar (voorwaardelijke) verzoek tot ontbinding. Daartoe heeft de rechtbank als volgt overwogen. Ter mondelinge behandeling is gebleken dat er inmiddels meer dan zes maanden zijn verstreken na de datum van het ontslag op staande voet per 24 september 2014, terwijl er binnen deze termijn door werknemer geen rechtsvordering werd ingesteld, zoals bedoeld wordt in artikel 7:683 BW. Dit alles terwijl werkgever ter mondelinge behandeling te kennen heeft gegeven geen afstand te doen van een beroep op verjaring, mocht zo een rechtsvordering alsnog door werknemer ingesteld worden. In die situatie kan volgens de rechtbank slechts worden vastgesteld dat de door werkgever zelf aan haar verzoek verbonden 'voorwaarde' van een alsnog in rechte vast te stellen voortduren van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, niettegenstaande het ontslag op staande voet van 24 september 2014, nooit 'in vervulling' zal kunnen gaan treden, aangezien een daarop te richten rechtsvordering hoe dan ook al zal zijn verjaard, terwijl werkgever op deze verjaring ook een beroep zal willen (gaan) doen. Daarmee resteert slechts de constatering dat er alleen uit kan worden gegaan van een per 24 september 2014 definitief tot een einde gekomen arbeidsovereenkomst tussen partijen, om reden dat het per die datum gegeven - op zichzelf, behoudens in rechte vast te stellen vernietiging: constitutieve - ontslag niet meer inhoudelijk in rechte beoordeeld zal kunnen worden. Bij een reeds definitief gegeven ontslag per 24 september 2014 is er voor hernieuwde ontbinding geen plaats meer, ook niet 'in voorwaardelijke vorm'.

Het hof oordeelt als volgt. Nu in hoger beroep vaststaat dat werknemer tijdig bij brief van 10 oktober 2014 een beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van het op 24 september 2014 gegeven ontslag op staande voet wegens het ontbreken van de toestemming als bedoeld in artikel 9 BBA, is het ontslag op staande voet niet definitief geworden. Indien het ontslag op staande voet van 24 september 2014 geen stand zal houden, is er nog steeds sprake van een dienstverband tussen werknemer en werkgever en kan werknemer op grond daarvan een loonvordering tegen werkgever instellen (overigens is ter zitting van dit hof gebleken dat werknemer nog geen bodemprocedure over de aanvechting van het ontslag op staande voet aanhangig heeft gemaakt). Om die reden had en heeft werkgever belang bij haar voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter ten onrechte (en ten onrechte op basis van het verstrijken van de

verjaringstermijn van art. 7:683 BW) geoordeeld dat de door werkgever aan haar verzoek verbonden voorwaarde nooit 'in vervulling' zou kunnen gaan, ten onrechte geconstateerd dat er alleen uit kan worden gegaan van een per 24 september 2014 definitief tot een einde gekomen arbeidsovereenkomst tussen partijen en ten onrechte werkgever niet-ontvankelijk verklaard. De beschikking van de rechtbank dient te worden vernietigd en het hof zal het (voorwaardelijke) verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen alsnog inhoudelijk behandelen.

Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van een dringende reden. De vermeende werkweigering acht het hof niet aanwezig. Werknemer is onvoldoende geïnformeerd over de overgang van onderneming, zodat hem niet kwalijk kan worden genomen geen gehoor te geven aan oproepen van de nieuwe werkgever. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof is van oordeel dat het ontstaan van de verstoorte arbeidsrelatie tussen partijen aan beide partijen te wijten is. Kort gezegd aan werkgever vanwege de geschapen verwarring en aan werknemer vanwege zijn weigerachtige opstelling, zonder zelf actie te ondernemen de onduidelijkheden weg te nemen. Het hof acht derhalve termen aanwezig om aan werknemer een (beperkte) vergoeding toe te kennen die ten laste komt van werkgever. Deze vergoeding zal naar billijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat werknemer nog geen ander werk heeft gevonden. Voorts zal uit worden gegaan van een dienstverband van 1,7 jaar en een brutomaandsalaris van € 2.169,92, zoals door werknemer becijferd en door werkgever niet weersproken. In verband met al deze omstandigheden wordt de correctiefactor in de kantonrechtersformule op  $C=0,7$  gesteld. De vergoeding zal mitsdien ( $1,7 \times € 2.169,92 \times 0,7$ ) worden vastgesteld op een brutobedrag van (naar beneden) afgerond € 2.500.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 19-11-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2015:4645

**Zaaknummer:** 200.172.428/01

**Rechters:** A.P. Zweers-van Vollenhoven, R.R.M. De Moor en J.J. Minnaar

**Advocaten:** F.J.M. Drykoningen en N.V.T. Cremers

**Wetsartikelen:** 7:685 (oud) BW