

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbindingsverzoek naast aanvraag UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden leidt niet tot doorbrekingsgrond appelverbod ontbindingsprocedure (oud recht).

Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden (structurele verliezen over de jaren 2012 t/m 2014). Volgens werknemer is zijn functie niet komen te vervallen en heeft werkgever verzuimd een verzoek bij UWV in te dienen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer komt van deze beschikking in hoger beroep. Hij voert aan dat de kantonrechter zijn beslissing heeft gebaseerd op feiten die niet als grondslag voor het ontbindingsverzoek zijn aangevoerd en daarmee met zijn beschikking buiten de rechtsstrijd van partijen is getreden. Daar (na verkregen ontslagvergunning) opzegging van werknemer als voorzitter van de OR mogelijk zou afstuiten op het opzegverbod ingevolge artikel 7:670 lid 4 BW, heeft werkgever niet alleen een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd, maar ook de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Nu de ontslagvergunning bij beslissing van 28 juli 2015 door het UWV is afgewezen, is – aldus werknemer – de grondslag aan het ontbindingsverzoek van werkgever komen te ontvallen en had de kantonrechter dat verzoek moeten afwijzen, dan wel werkgever daarin niet-ontvankelijk moeten verklaren.

Het hof oordeelt als volgt. Werkgever heeft zowel aan haar verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning als aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van een noodzakelijk doorgevoerde reorganisatie was komen te vervallen. Werknemer kan dan ook niet worden gevolgd in zijn stelling dat werkgever de grondslag van het ontbindingsverzoek (ter zitting in eerste aanleg) heeft gewijzigd. Iets anders is dat de aanleiding voor het indienen van een ontbindingsverzoek, naast het in gang zetten van de UWV-procedure, voor werkgever kennelijk is geweest dat werknemer als OR-lid een opzegging (na verkregen toestemming daartoe) mogelijk zou proberen aan te tasten op grond van het opzegverbod. Die aanleiding moet echter niet verward worden met de grondslag die werkgever (ook) voor het ontbindingsverzoek heeft aangevoerd. Het bewandelen van vorenbedoelde twee wegen stond werkgever vrij. Als werknemer stelt dat hij bij de mondelinge behandeling ten overstaan van de kantonrechter verrast werd door nieuwe stellingen van werkgever waarop hij toen niet kon reageren, kan hij dat werkgever noch de kantonrechter verwijten: evenals in de UWV-procedure was het betoog van werkgever in de ontbindingsprocedure dat de functie van werknemer werkvoorbereider was, dat er na de reorganisatie nog maar één werkvoorbereider nodig was en dat op basis van het

afspiegelingsbeginsel de arbeidsplaats van werknemer was komen te vervallen. Het debat op dit punt is voorafgaand aan de mondelinge behandeling in eerste aanleg voortgezet: werkgever diende, met het oog op het door werknemer in de UWV-procedure ingediende verweerschrift (waarin de stelling werd ingenomen dat werknemer vlechter/lasser was en geenszins in aanmerking kwam voor ontslag) in de ontbindingsprocedure nadere stukken in, waarna werknemer in die procedure (volledig bekend met het standpunt van werkgever ter zake) zijn verweerschrift indiende. Ter mondelinge behandeling in eerste aanleg is meerbedoeld debat vervolgens voortgezet. Dit kan werknemer niet hebben verrast. De conclusie is dat in deze procedure niet een zo fundamenteel rechtsbeginsel is geschonden dat van een eerlijke en onpartijdige behandeling van de zaak niet meer kan worden gesproken. Van de aangevoerde grond voor doorbreking van het appelverbod is geen sprake. Het door werknemer ingestelde hoger beroep zal derhalve worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-04-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:1738

Zaaknummer: 200.177.467/01

Rechters: M.A. Goslings, D. Kingma en G.C. Boot

Advocaten: C.I.M. Molenaar en M.J. van Buren

Wetsartikelen: 7:685 lid 11 (oud) BW