

RECHTSPRAAK

## werknemer/Maatschap X

***Vervaltermijn wederindiensttredingsvoorwaarde vangt aan op moment dat werknemer redelijkerwijs op de hoogte is van overtreding, derhalve kan de termijn tijdens de opzegtermijn van werknemer verstrijken.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 2009 in dienst van Maatschap X. Bij brief van 20 april 2016 heeft X de arbeidsovereenkomst met werknemer met toestemming van UWV opgezegd tegen 1 juni 2016. Met ingang van 20 mei 2016 is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter werknemer niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek de opzegging te vernietigen wegens vermeende schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde, omdat het verzoekschrift (ingekomen ter griffie op 1 augustus 2016) te laat is ingediend.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Vervaltermijn wederindiensttredingsvoorwaarde vangt aan op moment dat werknemer redelijkerwijs op de hoogte is van overtreding, derhalve kan de termijn tijdens de opzegtermijn van werknemer verstrijken*

In artikel 7:681 lid 1 aanhef en onderdeel d BW is bepaald dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW, binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten. Uit artikel 7:686a lid 4 aanhef en onderdeel c volgt dat de bevoegdheid om een verzoekschrift over die situatie bij de kantonrechter in te dienen vervalt twee maanden na de dag waarop de werknemer daarvan op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn (maar ten laatste twee maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken). Partijen twisten over de ingangsdatum van de hiervoor genoemde termijnen en

derhalve over de datum van de vervaltermijn. X verwijst naar de wettekst van artikel 7:681 BW waarin is vermeld dat de termijn gaat lopen na de opzegging. Volgens werknemer kan de termijn niet al tijdens de opzegtermijn ingaan. Volgens werknemer kan de termijn pas ingaan zodra de arbeidsovereenkomst is geëindigd, omdat niet eerder valt vast te stellen of de werkzaamheden die door de werknemer zijn verricht, door een ander worden verricht. Het hof verwerpt dus de stelling van werknemer dat per definitie pas na het eindigen van het dienstverband sprake kan zijn van het bekend worden van een overtreding van de wederindiensttreddingsvoorwaarde. Uit de wettekst volgt dat de termijn ingaat na een opzegging en in een situatie als in de onderhavige dat de arbeid al tijdens de opzegtermijn niet meer wordt verricht, kan al vanaf dat moment sprake zijn van overtreding van de voorwaarde. Werknemer heeft, zoals hiervoor al is overwogen, feitelijk aan zijn vordering ten grondslag gelegd dat de zoon van X reeds voorafgaand aan de verlening van de ontslagvergunning dezelfde werkzaamheden verrichtte als hij en dat die zoon dat ook is blijven doen, zowel op het moment van opzegging, als op het moment van vrijstelling van werk, als nadien. Het hof is dus van oordeel dat het werknemer redelijkerwijs bekend had kunnen zijn dat vanaf de datum waarop hij werd vrijgesteld van het verrichten van werk, de zoon dezelfde werkzaamheden als hij verrichtte.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 08-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:2544

**Zaaknummer:** 200.209.576/01

**Rechters:** M. van Ham, J.M.H. Schoenmakers en A.E. Bos

**Advocaten:** Y.J.P. Janssen en R.H.G. Evers

**Wetsartikelen:** 7:681 lid 1 onderdeel d BW en 7:686a BW