

RECHTSPRAAK

werknemer/Wyser B.V.

Verjaringstermijn is keihard (vervaltermijn zelfs nóg harder): rechtszekerheid staat voorop. Ook geen ruimte meer voor oordeel of sprake is van onrechtmatig handelen of handelen in strijd met goed werkgeverschap door werkgeefster. De regeling van het kennelijk onredelijk ontslag was uitpuddend bedoeld.

Feiten

Werknemer wordt wegens bedrijfseconomische redenen ontslagen. Hij is tegen de ontslagaanvraag bij het UWV in verweer gekomen, maar het UWV heeft toch toestemming voor de opzegging verleend. Werknemer stelt echter dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dan wel dat sprake is van onrechtmatig handelen jegens hem. Werknemer dagvaardt werkgeefster, maar doet dit enkele dagen na de verjaringstermijn. De kantonrechter wijst de vorderingen (o.a. een vordering tot betaling van schadevergoeding) af. Volgens werknemer is het beroep van werkgeefster op de verjaringstermijn in strijd met de redelijkheid en billijkheid.

Oordeel

Beroep op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar?

In zijn arrest van 28 april 2000 overwoog de Hoge Raad dat een beroep op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid slechts in uitzonderlijke gevallen onaanvaardbaar kan zijn. De regel van verjaring beoogt immers de rechtszekerheid te beschermen, waardoor in dit geval de werkgever er op enig moment op mag vertrouwen dat geen rechtsvordering meer jegens hem zal worden ingesteld. De Hoge Raad beschrijft dat een zodanig uitzonderlijk geval zich kan voordoen wanneer onzeker is of de gebeurtenis die schade kan veroorzaken inderdaad tot schade zal leiden, die onzekerheid zeer lange tijd is blijven bestaan en de schade in die zin naar haar aard verborgen is gebleven dat zij daadwerkelijk is ontstaan en dus pas kon worden geconstateerd nadat de verjaringstermijn reeds was verstreken. Een dergelijk geval is hier niet aan de orde. Dit wordt niet anders indien de dagvaarding slechts enkele dagen na de verjaringstermijn is uitgebracht. Een termijnoverschrijding van enkele dagen maakt niet dat een beroep op die overschrijding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Nog daargelaten dat de verjaringstermijn als gevolg van stuiting al tweemaal was verlengd. De rechtszekerheid welke door een verjaringstermijn wordt gediend rechtvaardigt een strakke handhaving van de termijn, bijzondere omstandigheden

daargelaten. Het hof merkt daarbij op dat in het geval sprake is van een vervaltermijn een nog strakker regime geldt.

Omstandigheden kwalificeren als onrechtmatige daad?

Vast staat dat tussen partijen hetzelfde feitencomplex ten grondslag ligt aan zowel het ontslag als de door werknemer gestelde onrechtmatige daad. Ten aanzien van de vraag of de opzegging van een arbeidsovereenkomst kan kwalificeren als onrechtmatige daad oordeelt het hof als volgt. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 3 december beslist dat de enkele omstandigheid dat een gedraging schending van een contractuele norm oplevert, nog niet meebrengt dat deze gedraging niet tevens als een onrechtmatige daad jegens de wederpartij kan worden aangemerkt. Niet uitgesloten is daarom dat een opzegging niet alleen kennelijk onredelijk is, maar ook kwalificeert als een onrechtmatige daad. Of dit het geval is, zal moeten worden beoordeeld aan de hand van de strekking van de geschonden norm, de aard van de gedraging en de verdere omstandigheden van het geval. Wil sprake zijn van een onrechtmatige daad in een dergelijke situatie, dan dient wel sprake te zijn van een aan de werkgever verweten gedraging, die ook los van de vraag of het ontslag daardoor kennelijk onredelijk is, als een onrechtmatige daad kan worden aangemerkt. De enkele schending van een arbeidsrechtelijke norm levert alleen dan een onrechtmatige daad op als de bewuste schending ook los van en buiten het gesloten stelsel van het ontslagrecht als onrechtmatig kan worden aangemerkt. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer geen bijzondere omstandigheden aangevoerd die kunnen leiden tot het oordeel dat het ontslag onrechtmatig is, los van schending van de arbeidsrechtelijke norm. De omstandigheid dat werkgeefster het UWV, zoals werknemer stelt, op een aantal punten onjuist heeft geïnformeerd, zou weliswaar hebben kunnen leiden tot de weigering van de toestemming, maar dat enkele feit leidt niet tot de conclusie dat de toestemming voor ontslag door misleiding is verkregen. Werknemer heeft zijn bezwaren bij het UWV naar voren gebracht. Het UWV heeft deze gewogen en te licht bevonden. Het ontslag met gebruikmaking van die toestemming is dan ook niet onrechtmatig.

Strijd met goed werkgeverschap?

Het beroep op strijd met goed werkgeverschap kan evenmin soelaas bieden. De kennelijk onredelijke opzegging is een in de wet geregelde bijzondere vorm van een tekortkoming. Er bestaat naar het oordeel van het hof geen ruimte om de opzegging, indien de vordering is verjaard, nog te toetsen aan het goed werkgeverschap of de algemene bepaling van artikel 6:248 BW. De in de artikelen 7:681 tot en met 7:683 BW (oud) opgenomen regeling is uitputtend bedoeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:1845

Zaaknummer: 200.213.356/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en A.J. Swelheim

Advocaten: G.P. Oberman en H.E. Borgman

Wetsartikelen: 6:2 BW, 6:162 BW, 6:248 BW, 7:611 BW, 7:681 BW (oud) en 7:683 BW (oud)