

RECHTSPRAAK

Ontslagen werknemer, die de verkeerde rechtspersoon van werkgever heeft genoemd in het verzoekschrift, is ontvankelijk in zijn verzoek. Voor de uitwisselbaarheid en scholingsplicht wordt werkgever in de gelegenheid gesteld dit te bewijzen.

Feiten

Y BV en Z BV zijn zustervennootschappen die onderdeel uitmaken van een groter concern. Bovenaan dit concern staat X BV, met als directeur en enig aandeelhouder (via een stichting administratiekantoor) de heer X. In de praktijk wordt de handelsnaam gebruikt voor alle bedrijven binnen het concern, zo ook voor Y BV en voor Z BV. De handelsnaam bestaat uit drie afdelingen: Particuliere rijbewijzen, Beroepsrijbewijzen en Arbo en veiligheid. Werknemer is op 1 maart 2017 in dienst getreden bij Y BV. De laatste functie die werknemer fulltime (voor onbepaalde tijd) vervulde was docent intern transport op de afdeling Arbo en veiligheid. Op 1 december 2017 heeft de bestuurder aan de medewerkers een brief verzonden, waarin onder meer was opgenomen dat om administratieve redenen de arbeidsovereenkomst van werknemer zal worden omgezet naar Z BV. Op 31 augustus 2020 vond een gesprek plaats tussen X en werknemer, waarin X aan werknemer kenbaar maakte de arbeidsovereenkomst op te (willen) zeggen per 27 september 2020. Op 6 november 2020 heeft het UWV van Z BV een ontslagaanvraag ontvangen teneinde het dienstverband met werknemer te kunnen opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Bij besluit van 25 februari 2021 heeft het UWV aan Z BV de gevraagde toestemming verleend. Per 1 mei 2021 is de arbeidsovereenkomst van werknemer beëindigd. In de onderhavige procedure heeft werknemer onder meer de kantonrechter primair verzocht tot herstel van de arbeidsovereenkomst tussen hem en Y BV met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2021. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter werknemer in zijn verzoek niet-ontvankelijk verklaard, kort gezegd omdat hij volgens de kantonrechter de verkeerde rechtspersoon in rechte heeft betrokken. De twee grieven van werknemer gaan over de ontvankelijkheid van zijn verzoek.

*Oordeel**Ontvankelijkheid*

Het hof is van oordeel dat de advocaat van werknemer in eerste aanleg evident een fout heeft gemaakt door het verzoekschrift tegen de verkeerde rechtspersoon (Y BV) te richten, maar dat deze fout aanstonds kenbaar was voor de juiste rechtspersoon (Z BV). Gelet op de opzeggingsbrief van 2 maart 2021 die is ondertekend door X namens zowel Y BV als Z BV, op voornoemde e-mailwisseling van 28 en 29 juni 2021 en op het gegeven dat het verzoekschrift

op 30 juni 2021 is verstuurd naar de gemachtigde, staat naar het oordeel van het hof met een voldoende mate van zekerheid in rechte vast dat X (en dus ook Z BV) wist althans had kunnen begrijpen dat het verzoekschrift van werknemer niet anders dan tegen Z BV kon zijn gericht. Sterker nog, mede gezien het verweerschrift van Y BV d.d. 30 augustus 2021 (en de begeleidende brief) en de e-mailwisselingen van 8, 9, 11 en 13 september 2021, wist ‘iedereen’ (werknemer, X, Y BV, Z BV, de advocaten, de griffie en de kantonrechter) vóór de mondelinge behandeling dat het verzoekschrift niet anders dan tegen Z BV kon zijn gericht en dat zulks de intentie van werknemer was. Nu het een rekestprocedure betreft, had (niet werknemer maar) de kantonrechter Z BV als belanghebbende kunnen (doen) oproepen (art. 279 Rv), teneinde haar standpunt te horen en vast te kunnen stellen of zij in haar belangen is geschaad. Z BV is echter niet door de kantonrechter opgeroepen, terwijl dat in de gegeven omstandigheden – in ieder geval als thans in hoger beroep bekend geworden – wel had moeten. De conclusie van het hof is dat Z BV. niet in haar belangen is geschaad.

Ontslag op a-grond

Het hof acht op basis van hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd een feitenonderzoek nodig om meer duidelijkheid te krijgen over de vraag of werknemer terecht op de aangevoerde gronden is ontslagen. Gelet op de vraag of het ontslag terecht is gegeven op de door Z BV aangevoerde gronden, alsmede in het kader van artikel 7:611 a BW en de uit dien hoofde op een werkgever (Z BV) rustende verplichtingen richting zijn werknemer, zal het hof Z BV in de gelegenheid stellen te bewijzen: (i) dat de functies van werknemer en de collega niet uitwisselbaar zijn; (ii) dat werknemer tijdens zijn dienstverband meermalen door Z BV is aangeboden een WMR-certificaat te behalen, teneinde zijn inzetbaarheid te vergroten. In afwachting van de bewijislevering wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2402

Zaaknummer: 200.304.830_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.C. Broekman en A.V.H. Boitelle

Wetsartikelen: 7:611a BW, 7:682 BW, 278 Rv en 279 Rv