



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Foutje, bedankt... het risico van vervaltermijnen in de WWZ

Het arbeidsrecht van voor de WWZ kende al vervaltermijnen, maar met de komst van de WWZ is het aantal behoorlijk toegenomen. Ook voor de meeste ontslagzaken in eerste aanleg geldt een vervaltermijn. De vervaltermijnen hebben (in beginsel) een fataal karakter. Dat betekent dat ze niet kunnen worden gestuit. Een buitengerechtelijke vernietiging bij bijvoorbeeld een ontslag op staande voet kan niet meer. Het tijdig indienen van een verzoek bij de kantonrechter is de enige manier om het verval te voorkomen. Daarom is goed opletten en juist handelen belangrijk. Gebeurt dat niet dan bestaat het risico dat er geen vordering meer ingesteld kan worden en het recht teniet gaat. De advocaat in deze zaak ging daarmee behoorlijk in de fout.

Wat was er aan de hand?

Op 30 augustus 2015 wordt werknemer door werkgever op staande voet ontslagen. De gemachtigde (advocaat) stuurt werkgever op 24 september 2015 een brief en roept daarin namens werknemer de nietigheid van het gegeven ontslag in. Hij beroept zich daarbij op enkele bepalingen van oud recht van voor 1 juli 2015. Pas op 10 december 2015 verzoekt de gemachtigde van werknemer de kantonrechter om het ontslag te vernietigen. Dat is drieënhalve maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus te laat. Bovendien doet de gemachtigde dit ook nog eens verkeerd: hij leidt de procedure in door het uitbrengen van een dagvaarding in plaats van een verzoekschrift. De kantonrechter repareert deze fout nog ex. art. 69 Rv. Na instemming van partijen zet hij de zaak voort volgens de regels die gelden voor de verzoekschriftprocedure.

Beoordeling door de kantonrechter

Toepasselijk recht

Het geschil tussen partijen betreft het op 30 augustus 2015 door werkgever aan werknemer gegeven ontslag. Uit artikel XXII lid 1 onder b Overgangswet werk en zekerheid volgt dat voor de beoordeling van de rechtsgeldigheid van deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het per 1 juli 2015 geldende recht van toepassing is, nu de datum van het gegeven ontslag is gelegen na 1 juli 2015.



arbeidsrecht

Buitengerechtelijk vernietigen

Ten onrechte heeft de gemachtigde van werkneemster bij brief van 24 september 2015 namens werkneemster de nietigheid van het aan werkneemster gegeven ontslag ingeroepen en zich daarbij gebaseerd op wettelijke bepalingen die inmiddels oud recht betreffen.

Op grond van het per 1 juli 2015 geldende recht heeft een werknemer niet meer de mogelijkheid de in zijn visie niet rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst na die datum buitengerechtelijk te vernietigen. De werknemer dient zich op grond van het vanaf 1 juli 2015 toepasselijke recht tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever te vernietigen, of aan hem (werknemer) ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen (artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW).

Vervaltermijn

Artikel 7:686a lid 4 onder a, sub 2 bepaalt dat de bevoegdheid om een dergelijk verzoek bij de kantonrechter in te dienen vervalt twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Dit is een strikte termijn en die kan, anders dan bij een verjaringstermijn, niet worden gestuit, geschorst of verlengd. Door het verstrijken van de vervaltermijn gaat niet alleen de rechtsvordering teniet, maar ook het recht zelf.

In dit geval is de vervaltermijn gaan lopen de dag nadat de arbeidsovereenkomst door werkgever is beëindigd, en is die vervaltermijn geëindigd op 1 november 2015. De bij dagvaarding van 10 december 2015 als verzoek te beschouwen vordering tot aantasting van deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst is pas na drieënhalve maand, en daarmee niet op tijd gedaan.

Redelijkheid en billijkheid

De gemachtigde van werkneemster heeft naar voren gebracht dat hij tijdens de schikkings- onderhandelingen die partijen hebben gevoerd de zaak niet op de spits wilde drijven door een procedure aanhangig te maken. Hij verzocht deze omstandigheid mee te wegen bij de beoordeling van de vervaltermijn. De kantonrechter vindt deze omstandigheid echter niet zodanig uitzonderlijk dat de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 lid 2 BW meebrengen dat in deze zaak aan de dwingendrechtelijke vervaltermijn voorbijgegaan moet worden. Het is bovendien vaste jurisprudentie dat zeer terughoudend moet worden omgegaan met de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. Dit geldt voor het eventueel buiten toepassing laten van een vervaltermijn des te meer, gelet op het belang van de rechtszekerheid dat speelt bij vervaltermijnen. De gemachtigde van werkneemster had voor zijn cliënt én kunnen onderhandelen met de wederpartij om een oplossing te bereiken én de rechten van werkneemster veilig kunnen stellen voor het geval het niet tot een oplossing zou komen door tijdig een verzoek bij de kantonrechter in te dienen en dat verzoek alsnog in te trekken wanneer partijen tot een minnelijk regeling zouden zijn gekomen.

Het recht van werkneemster om de in haar ogen niet geldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan te tasten is daarom tenietgegaan. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 31 augustus 2015 definitief is geëindigd en werkneemster niet-ontvankelijk is in haar als verzoek te beschouwen vordering.



arbeidsrecht

Conclusie

Vervaltermijnen kun je dus niet stuiten. Let goed op, handel op tijd en voorkom dat u geen vordering meer kunt instellen. Anders dan deze advocaat deed is het verstandig om tijdens de onderhandelingen tussen partijen de vervaltermijn goed in de gaten te houden en u tijdig met een verzoekschrift tot de kantonrechter te wenden.

Vindplaats: ECLI:NL:RBROT:2016:2782