

RECHTSPRAAK

## werknemer/GF Machining Solutions International SA

***Afwijzing door werknemer ingediend ontbindingsverzoek, nadat werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd. Geen verstoorde arbeidsrelatie. Tegenverzoek werkgever, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst niet reeds zal eindigen door middel van opzegging na verkregen toestemming, is in strijd met het stelsel van het ontslagrecht.***

Werknemer is op 18 maart 1996 bij (de rechtsvoorganger van) GF in dienst getreden en vervult thans de functie van Director Branch Office Benelux. Op 3 september 2014 is werknemer door zijn leidinggevendenden geïnformeerd dat de productieafdeling van de Branch Office Benelux zal worden gesloten en dat werknemer zal worden voorgedragen voor ontslag. Op 26 september 2014 heeft GF de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 maart 2015. Op 10 november 2014 heeft GF bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd. Ten tijde van de mondelinge behandeling van de onderhavige verzoekschriften was nog geen beslissing op de aanvraag gegeven. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat hij de ontslagprocedure bij het UWV niet wenst af te wachten. Niet alleen omdat werknemer een lange opzegtermijn heeft, maar ook omdat niet zeker is of UWV wel toestemming zal verlenen en er sprake is van een opzegverbod vanwege arbeidsongeschiktheid. GF voert verweer tegen de door werknemer verzochte ontbinding en betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Voor zover het dienstverband niet op andere wijze zal eindigen, bijvoorbeeld middels opzegging na verkregen toestemming van UWV, verzoekt GF de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden wegens wijzigingen in de omstandigheden die aan werknemer te wijten zijn.

De kantonrechter stelt bij de beoordeling voorop dat de door partijen aangehaalde Van Hooff Elektra-doctrine in de onderhavige situatie strikt genomen niet van toepassing is. Er is immers (nog) geen sprake van een door het UWV verleende toestemming om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen, zodat van een opzegging en een ontbindingsverzoek tijdens de opzegtermijn eveneens geen sprake is. Het einde van het dienstverband staat derhalve nog niet vast. De verstoorde arbeidsrelatie is, voor zover daarvan thans sprake is, eerst ontstaan (of geconstrueerd) nadat GF aan werknemer heeft kenbaar gemaakt dat de productieafdeling van de Branch Office Benelux zal worden gesloten en dus in het zicht van een voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Uit het feit dat werknemer vervolgens een

ontbindingsverzoek bij de kantonrechter heeft ingediend nadat door GF een – in de visie van werknemer te mager – beëindigingsvoorstel is gedaan, kan de kantonrechter niet anders concluderen dan dat het werknemer enkel te doen is om een hogere beëindigingsvergoeding te verkrijgen. Het verzoek zal dus moeten worden afgewezen vanwege het ontbreken van een gegronde reden daartoe.

Het tegenverzoek van GF is gedaan onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst niet reeds zal eindigen door middel van opzegging na verkregen toestemming van het UWV. Het uitspreken van de ontbinding onder deze voorwaarde is niet mogelijk, omdat een dergelijke voorwaarde in strijd komt met het stelsel van het ontslagrecht en van de ontbindingsprocedure in het bijzonder. Artikel 7:685 BW geeft slechts ruimte voor ontbinding op korte termijn. Nu GF in feite de UWV-procedure wil afwachten en slechts ontbinding vraagt voor het geval dat UWV afwijzend beslist, is van een onmiddellijke noodzaak tot ontbinding kennelijk geen sprake. Het verzoek van GF wordt ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-02-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2015:1115

**Zaaknummer:** K-04-3647838-AZ-14-361

**Rechters:** J. de Schreurs-van Langemheen

**Advocaten:** M.E. van Schaick en M.W.F.M. de Leeuw

**Wetsartikelen:** 7:685 BW