

RECHTSPRAAK

# werkneemster/de maatschap

## Verloskundige Praktijk IJsselmonde

***Ontbinding op lange termijn levert geen doorbrekingsgrond op (buiten het toepassingsbereik van art. 7:685 BW treden door niet ‘dadelijk of op korte termijn’ te ontbinden). Ontbindingsverzoek tijdens zwangerschapsverlof niet in strijd met EU-recht, althans geen schending van een fundamenteel rechtsbeginsel. Geen anticipatie Wwz.***

Werkneemster is op 18 juli 2006 bij IJsselmonde in dienst getreden in de functie van verloskundige. Op 16 juni 2014 heeft IJsselmonde de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Bij beschikking van 10 september 2014 heeft de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst per 1 februari 2015 ontbonden, onder toekenning aan werkneemster van een vergoeding ad € 31.435 bruto. Tegen deze beschikking keert werkneemster zich in hoger beroep. Daartoe stelt zij dat de kantonrechter buiten het toepassingsbereik van artikel 7:685 BW is getreden, omdat artikel 7:685 BW spreekt van ‘dadelijk of op korte termijn ontbinden’. Nu er op een zeer lange termijn wordt ontbonden is de kantonrechter buiten het toepassingsbereik van dit artikel getreden. Voorts zou sprake zijn van schending van zulke fundamentele rechtsbeginselen dat niet kan worden gesproken van een eerlijke en onpartijdige behandeling van de zaak. Volgens werkneemster had IJsselmonde niet ontvankelijk verklaard moeten worden, omdat het ontbindingsverzoek werd gedaan tijdens haar zwangerschapsverlof, hetgeen op gespannen voet staat met artikel 10 van EG-richtlijn 92/85 (art. 7:670 lid 2 BW).

Het hof oordeelt als volgt. IJsselmonde heeft de kantonrechter verzocht om de (onbetwist bestaande) arbeidsovereenkomst van partijen op grond van artikel 7:685 BW te ontbinden en de kantonrechter heeft vervolgens, op de voet van genoemd artikel, dat verzoek gehonoreerd. Aldus handelende is de kantonrechter binnen het toepassingsgebied van bedoelde wetsbepaling gebleven, zoals de Hoge Raad onder meer heeft geoordeeld in zijn arrest van 24 september 1993 (ECLI:NL:HR:1993:ZC1076), in welk arrest sprake was van ontbinding op een termijn van veertien maanden. Overigens, maar dat ter zijde, past een ontbinding op wat langere termijn binnen het kader van hetgeen artikel 7:685 BW bepaalt. De wet schrijft niet voor wat onder ‘dadelijk of op korte termijn’ dient te worden verstaan en laat de uitleg daarvan over aan de rechter. De kantonrechter heeft naar het oordeel van het hof in zijn beslissing van 10 september 2014 de arbeidsovereenkomst dan ook op een termijn van vier maanden en

twintig dagen kunnen ontbinden en er is geen sprake van buiten het toepassingsgebied van artikel 7:685 BW treden. Wel vaker wordt door kantonrechters een arbeidsovereenkomst op enige termijn ontbonden, de hier gehanteerde termijn wijkt daar niet wezenlijk van af. Overigens geeft de kantonrechter ook aan waarom hij gekozen heeft voor ontbinding per 1 februari 2015; genoemde datum is gelegen na ommekomst van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemster (volgens opgave van het UWV liep dat verlof tot 29 januari 2015).

Onjuiste toepassing/interpretatie van het (Europees) recht dan wel het (ongemotiveerd) buiten toepassing laten van bepaalde onderdelen van toepasselijk (Europees) recht, levert mogelijk inhoudelijk een onjuiste uitspraak op, maar een en ander betekent nog niet dat de kantonrechter daarmee buiten het toepassingsgebied van artikel 7:685 BW getreden is dan wel zulke fundamentele rechtsbeginselen heeft geschonden dat niet kan worden gesproken van een eerlijke en onpartijdige behandeling van de zaak. Het schenden van algemene rechtsbeginselen is geen doorbrekingsgrond. Overigens is naar het oordeel van het hof geen sprake geweest van schending van het Europese recht door de kantonrechter, aangezien Richtlijn 92/85 niet voorziet in een absoluut ontslagverbod tijdens zwangerschap en zwangerschapsverlof; ontslag is op grond van de richtlijn wel degelijk mogelijk in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met de toestand van de werkneemster. Met betrekking tot dat laatste merkt het hof nog op dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet heeft ontbonden vanwege het ziekteverzuim van werkneemster, maar vanwege de ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Voor het stellen van prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie EU ter zake de rechtstreekse werking en de implementatie van Richtlijn EG 92/85 voor wat betreft de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter is dan ook geen aanleiding. Hetzelfde geldt voor het mogelijk in strijd handelen met de WGBH/CZ. Dit levert wellicht een onjuiste uitspraak op, maar leidt niet tot een doorbrekingsgrond.

De Wet werk en zekerheid, waarin vanaf 1 juli 2015 onder meer hoger beroep wordt opengesteld van ontbindingsbeschikkingen, doet aan het bovenstaande niet af aangezien dit thans (nog) geen geldend recht is.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-04-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2015:712

**Zaaknummer:** 200.160.907/01

**Rechters:** S.R. Mellema, C.J. Frikkee en J.J. Trap

**Advocaten:** G.P. Oberman en L.S. van Dis

**Wetsartikelen:** 7:685 BW en 7:670 BW