

RECHTSPRAAK

Stichting BSV/werknemer

Moet een (pro-forma)ontbindingsverzoek, waarbij partijen verzoeken om toepassing van een langere ontbindingstermijn dan de wet voorschrijft, worden afgewezen? Aanhouding zaak voor mondelinge behandeling.

Werknemer is sinds 1981 in dienst als leerkracht. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft een beëindigingsvergoeding aangeboden van € 23.000 bruto. Voorts heeft werkgever gesteld dat werknemer op grond van de geldende CAO voor het Primair Onderwijs aanspraak kan maken op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering weshalve werknemer ingevolge het Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Werkgever verzoekt de ontbinding uit te spreken met ingang van 1 januari 2016. Werknemer erkent dat geen sprake is van een opzegverbod, dat de arbeidsrelatie verstoord is en dat er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing. Partijen hebben laten weten van mondelinge behandeling af te willen zien.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet meer mogelijk moet worden geacht, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst in beginsel kunnen ontbinden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Het betreft hier een zogenoemde pro-formaontbinding. Partijen verzoeken nadrukkelijk ontbinding met ingang van 1 januari 2016. Nu partijen hebben gesteld dat de opzegtermijn drie maanden is, komt de gewenste ontbindingstermijn niet overeen met de termijn die de kantonrechter volgens de wet dient te hanteren (art. 7:671b lid 8 BW). Op grond van artikel 7:671b lid 8 BW dient de kantonrechter de datum te bepalen op 31 oktober 2015. Vervolgens dringt zich de vraag op hoe dwingend genoemd artikellid is als partijen gezamenlijk ontbinding per een door hen gewenste datum wensen. In de parlementaire geschiedenis is ter zake te lezen: *'Voorgescreven is dat als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, hij het einde van de arbeidsovereenkomst bepaalt op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd. Net als bij opzegging na toestemming van UWV wordt deze termijn verkort met de proceduretijd bij de rechter, met dien verstande dat er in beginsel altijd een termijn geldt van een maand'* (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 31-33, of Boot e.a., *Parl Geschiedenis*, Boom Juridische uitgevers, p. 689). Hierin is, naast de duidelijke wettekst, een opdracht aan de

rechter te lezen die evidente afwijking van het wettelijk systeem niet lijkt toe te laten. Daarenboven blijkt uit de parlementaire geschiedenis de wetgever *'geen voorstander te zijn van pro-forma procedures vanwege de onnodige belasting van de rechterlijke macht die hiermee gepaard gaat. Als partijen het eens zijn over ontslag kan de arbeidsovereenkomst, zonder tussenkomst van de rechter, met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Het is mede om die reden geweest dat in augustus 2006 de zogenoemde verwijtbaarheidstoets in de WW is beperkt waardoor, bij overeenstemming over ontslag, partijen niet meer omwille van het zeker stellen van de WW-uitkering zich hoeven te wenden tot de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst pro-forma te laten ontbinden'* (Parlementaire geschiedenis, Kamerstukken I 2013/14, 33 818, nr. C, p. 88-89 of Boot e.a., *Parl. Geschiedenis*, Boom Juridische uitgevers, p. 701). Ook dit biedt weinig aanknopingspunten, hoezeer om praktische redenen een ander oordeel voorstelbaar is, op verzoek van partijen te ontbinden in strijd met artikel 7:671b lid 8 BW. Het verzoek lijkt derhalve te moeten worden afgewezen. De kantonrechter zal evenwel een mondelinge behandeling plannen om dit met partijen te bespreken. Ten slotte wordt geoordeeld dat er geen grond is voor het toewijzen van de door de werkgever aangeboden vergoeding. Partijen zijn het erover eens dat de werknemer op grond van het Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding geen aanspraak heeft op een transitievergoeding. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW is bepaald. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:3663

Zaaknummer: 4304869 \ EJ VERZ 15-175

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H. van Essen en S.A. van Lammeren

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW