

RECHTSPRAAK

Koninklijke ERU Kaasfabriek B.V./werkneemster

Geen pro-formaontbinding op grond van artikel 96 Rv. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Geen grond voor toekenning vergoeding, ook niet een tussen partijen overeengekomen vergoeding.

Werkneemster is sinds 23 februari 2010 in dienst van ERU Kaasfabriek. Beide partijen vragen ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2015, onder toekenning van een vergoeding ad € 4.475 ingevolge artikel 7:673 lid 2 BW aan werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben de kantonrechter verzocht om het verzoekschrift en verweerschrift op voet van artikel 96 Rv in behandeling te nemen. Dat verzoek kan worden toegewezen, nu, hoezeer ook afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW dwingend recht bevat, het niet gaat om een zaak die rechtsgevolgen betreft die niet ter vrije bepaling van partijen in de zin van artikel 96 Rv staan. Iets anders is wat dan in de op grond van artikel 96 Rv aan de kantonrechter voorgelegde zaak door die gekozen kantonrechter beslist moet worden. Partijen hebben de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen hen beiden verzocht op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 BW. Beide partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Zij verzoeken de kantonrechter de overeengekomen vergoeding ex artikel 7:673 lid 2 ad € 4.475 aan de werknemer toe te kennen. Partijen zijn het dus helemaal met elkaar eens en hebben zelf de beslissing al genomen en wensen geen daadwerkelijke beslissing op een geschilpunt. Dit leidt tot afwijzing van de eerste grondslag van het gezamenlijke verzoek. Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog het volgende. Zelfs als toch om een beslissing zou worden gevraagd, in de vorm van een beschikking met een stempel van de kantonrechter en bijgevolg een executoriale titel, dan nog kan de kantonrechter partijen daarin niet kritiekloos volgen. Het einde van de arbeidsovereenkomst door middel van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, vindt plaats op grond van een limitatieve reeks van redelijke gronden (art. 7:669 lid 3 jo. art. 7:671b BW). De leden 1 en 3 van artikel 7:669 BW betreffen de kern van het nieuwe systeem van ontslagrecht (zie ook J. van Slooten, I. Zaal en J.P.H. Zwemmer, *Handboek Nieuw ontslagrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015, p. 4 onder verwijzing naar *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, p. 36). De kern van de bedoelde bepalingen valt uiteen in tweeën: het gaat om een limitatieve reeks van ontslaggronden en het gaat om de kern van het arbeidsrecht, te weten het ontslagrecht met al zijn reguleringen. De kantonrechter is daaraan gebonden. Daar komt bij dat het hier ook gaat om een tweede

belangrijk uitgangspunt van het nieuwe ontslagrecht. Het nieuwe stelsel gaat ervan uit dat opzegging altijd mogelijk is met schriftelijke instemming van de werknemer, al dan niet gegoten in de instemming met een opzegging of een met de werkgever gesloten beëindigingsovereenkomst. Zonder instemming moet toestemming voor opzegging worden gevraagd aan het UWV of een verzoek tot ontbinding worden gedaan bij de kantonrechter. Ook een pro-forma beschikking is een ontbinding door de kantonrechter. Partijen dienen derhalve een duidelijke keuze te maken. Of zij kiezen voor opzegging met instemming of een beëindigingsovereenkomst – wat ter vrije bepaling staat – dan wel verzoeken de overheidsrechter om bemoeienis en zullen in dat laatste geval (niet via art. 96 Rv een beslissing van de kantonrechter van hun keuze kunnen invoeren, maar) een (geregeld) ontbindingsverzoek bij de relatief bevoegde kantonrechter moeten indienen.

Partijen hebben de kantonrechter verzocht ‘op basis van artikel 96 Rv (...) om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van artikel 671b lid 1 sub a juncto artikel 7: 669 lid 3 sub g BW’. De kantonrechter ziet derhalve reden het verzoek tot ontbinding te behandelen op de tweede verzochte grond, te weten die van de wettelijke bepalingen van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW en meer in het bijzonder de genoemde wetsartikelen. Het verzoek houdt geen verband met een opzegverbod (art. 7:671b lid 2 BW). Op grond van hetgeen over en weer is aangevoerd, is voldoende aannemelijk geworden dat er sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Ontbinding is verzocht per 1 november 2015. Door werknemer noch werkgever is aangevoerd dat deze termijn niet correspondeert met hetgeen is neergelegd in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW. Nu de overeengekomen einddatum in het voordeel is van de WW-uitvoerende instantie en van de werknemer, is er geen rechtens relevant belang geschaad met een verder weg liggende einddatum dan de in de wet neergelegde einddatum van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW. Er is geen aanleiding (meer) aan werknemer een vergoeding toe te kennen. Die taak is de kantonrechter ontvallen, behalve bij ernstige tekortkomingen van de werkgever (wat niet is aangevoerd, nu partijen kennelijk door de verwijzing naar artikel 7:673 lid 2 BW het oog hebben gehad op de transitievergoeding). Die transitievergoeding kan door partijen in een beëindigingsovereenkomst worden vastgelegd, voor zover al niet voldoende uit de wet (art. 7:673 lid 1 BW) voortvloeit dat de werkgever, onder in de wet geformuleerde voorwaarden, de transitievergoeding verschuldigd is. Niet valt in te zien waarom in een zogenoemde geregelde ontbinding de opname van een overeengekomen, maar ook op grond van de wet aan de werknemer toekomende, transitievergoeding in de beschikking noodzakelijk is, zeker niet teneinde in een verband van onderlinge overeenstemming de kennelijk desondanks beoogde executoriale titel te verkrijgen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:6349

Zaaknummer: 4377026 UE VERZ 15-431 -1111

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: A.H.C. Heere en A.E. Schat

Wetsartikelen: 96 Rv, 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW