

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Vernietiging van de opzegging (art. 7:681 BW). De ontslagbesluiten hebben namelijk niet geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek toegewezen (g-grond).

Werkneemster is op 1 februari 2006 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Docent lerarenopleider Frans. Op 18 november 2010 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Deze ziekte is (mede) werkgerelateerd. Op 15 mei 2014 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat werkneemster voldoende meewerkt aan haar re-integratie, maar dat er op dat moment geen sprake is van benutbare mogelijkheden bij werkneemster. Bij ontslagbesluit van 22 mei 2015 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 augustus 2015 wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft werkneemster op 20 juli 2015 een nieuw ontslagbesluit gezonden. In dit ontslagbesluit is opgenomen dat het dienstverband met ingang van 1 november 2015 wordt beëindigd en dat 'Verklaring einde dienstverband d.d. 22-5-2015 komt hiermee te vervallen'. Bij brief van 19 augustus 2015 heeft werkneemster een beroep gedaan op de vernietigbaarheid van de opzegging van 20 juli 2015 wegens het ontbreken van de vereiste toestemming van het UWV. Bij brief van 25 augustus 2015 heeft de werkgeefster het ontslagbesluit van 22 juli 2015 ingetrokken. Thans verzoekt werkneemster een verklaring voor recht dat de Verklaring einde arbeidsovereenkomst d.d. 22 mei 2015 op 20 juli 2015 is komen te vervallen. Voorts verzoekt zij de opzegging door de werkgeefster per 1 november 2015 te vernietigen. Werkgeefster voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het geschil tussen partijen betreft allereerst de vraag of de arbeidsovereenkomst op 1 november 2015 is geëindigd. Vast staat dat werkgeefster om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst een tweetal ontslagbesluiten (verklaringen) aan werkneemster heeft doen toekomen, te weten op 22 mei 2015 en 20 juli 2015. Partijen verschillen van mening over de geldigheid van deze besluiten. Daartoe wordt als volgt geoordeeld. Uit de stelling van partijen en de door hen overgelegde stukken volgt dat werkneemster van werkgeefster heeft verlangd dat zij een nieuw besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou nemen. Werkgeefster heeft hieraan gevolg gegeven door op 20 juli 2015 een tweede ontslagbesluit te nemen. In dit ontslagbesluit is uitdrukkelijk bepaald dat het eerste ontslagbesluit komt te vervallen. Los hiervan, stelt de kantonrechter vast dat de ontslagbesluiten gebrekkig zijn, in die zin dat de voorgeschreven procedures met betrekking tot de opzegging niet volledig en op een juiste wijze zijn gevolgd. Ten aanzien van het ontslagbesluit van 20 juli 2015 ontbreekt toestemming voor opzegging van het UWV, terwijl

ook voor wat betreft het ontslagbesluit van 22 mei 2015 niet is komen vast te staan dat werkgeefster het oordeel van het UWV heeft betrokken bij haar opzegging. Kortom, de ontslagbesluiten hebben niet geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2015. De arbeidsovereenkomst duurt derhalve thans nog voort. Dit leidt ertoe dat de opzegging per 1 november 2015 zal worden vernietigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt over het voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Werkgeefster heeft haar verzoek primair gebaseerd op verwijtbaar handelen van werkneemster en subsidiair op een verstoorde arbeidsverhouding. De werkgeefster heeft aan haar primaire verzoek ten grondslag gelegd dat werkneemster herhaaldelijk heeft geweigerd om met de door de werkgeefster aangeboden re-integratiebureaus in zee te gaan. Echter, niet kan worden vastgesteld dat dit in overwegende mate aan een van partijen is te verwijten of toe te rekenen. Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt dan ook afgewezen. Wel is de kantonrechter van mening dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie op grond waarvan de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Uit de in het geding gebrachte stukken blijkt namelijk dat er tussen partijen al jaren verschil van inzicht bestaat omtrent de (oorzaak van de) arbeidsongeschiktheid van werkneemster en de te ontplooien re-integratieactiviteiten door elk van partijen. Partijen hebben het geschil ook geprobeerd op te lossen door middel van mediation. In het licht van voornoemde omstandigheden acht de kantonrechter een zinvolle samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk. Vervolgens dient te worden beoordeeld of aan werkneemster een transitievergoeding toekomt. Echter, tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster op grond van de CAO HBO, en meer in het bijzonder op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (BWRHBO), recht heeft op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, bestaande uit een aanvulling op de WW en een aansluitende uitkering indien de WW is geëindigd. Gelet op de anticumulatie staat deze voorziening in de weg aan toekenning van een transitievergoeding en bestaat derhalve geen recht op een transitievergoeding. Voor wat betreft het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. Werkneemster stelt hiertoe dat zij als gevolg van onvoldoende zorg van werkgeefster arbeidsongeschikt is geworden. Echter, er kan niet worden vastgesteld dat er sprake is van zodanig pestgedrag door de werkgeefster dat dit een ernstig verwijtbaar handelen van de werkgeefster oplevert. Werkneemster heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:3073

Zaaknummer: 4715527 UE VERZ 15-642 JH/1050 en 4763539 UE 16-25

Rechters: J.P. Killian

Advocaten: H.J. van Amerongen en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 7:681 BW