

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland (SIMON)

Toekenning transitievergoeding bij opzegging arbeidsovereenkomst docent (na inwerkingtreding WWZ) wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Indiening van een ontslagaanvraag bij het UWV voor 1 juli 2015 doet hier niet aan af. Toestemming voor ontslag van docent was op grond van het oude recht niet vereist.

Werkneemster is op 29 september 2003 in dienst getreden bij werkgever in de functie van docent. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Primair Onderwijs van toepassing. Werkneemster is met ingang van 22 juli 2013 (onafgebroken) arbeidsongeschikt geraakt. Bij brief van 29 juni 2015 heeft werkgever bij het UWV toestemming gevraagd voor ontslag van de werkneemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Conform de cao is het voornemen tot ontslag die dag eveneens per aangetekend schrijven aan de werkneemster kenbaar gemaakt. Het UWV heeft werkgever op 10 september 2015 de gevraagde toestemming voor ontslag verleend 'voor zover rechtens vereist', nu het BBA niet van toepassing is op onderwijzend en docerend personeel. Op 18 september 2015 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd met ingang van 1 november 2015. Centraal staat de vraag of werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Van belang is artikel XXII lid 1 aanhef en onderdeel a van het overgangsrecht WWZ. Dit artikel bepaalt kort gezegd dat op een verzoek tot toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor inwerkingtreding van de WWZ, het oude recht van toepassing is, ook indien de daadwerkelijke opzegging pas na inwerkingtreding plaatsvindt. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkneemster op grond van deze bepaling onder de werkingssfeer van het oude recht valt en geen recht heeft op een transitievergoeding.

Het hof overweegt als volgt. Op 1 juli 2015 zijn de ontslagbepalingen van de WWZ in werking getreden. Het dienstverband van werkneemster is door werkgever op 18 september 2015 opgezegd wegens 24 maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid sinds 22 juli 2013. Alle voor deze opzegging relevante rechtsfeiten hebben zich na inwerkingtreding van de bedoelde WWZ-bepalingen voorgedaan: de bevoegdheid tot opzegging ontstond pas op 22 juli 2015 (toen werkneemster 24 maanden arbeidsongeschikt was), de opzegging en uiteraard ook de ingangsdatum van het ontslag liggen beide daarna. Het hof legt het overgangsrecht zo uit dat

alleen verzoeken om toestemming aan het UWV, die op grond van het voor 1 juli 2015 geldende recht noodzakelijk waren en ook voor die datum bij het UWV zijn ingediend, tot gevolg hebben dat het oude recht van toepassing blijft. Daarvan is in dit geval dus geen sprake, nu onder het oude recht op grond van het BBA geen voorafgaande toestemming van het UWV vereist was voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van onderwijzend en docerend personeel. De 'voornemen-tot-ontslag brief' die werkgever op 29 juni 2015 aan werknemers heeft verstuurd kan bovendien ook niet als procedure tot het verkrijgen van toestemming voor de opzegging gelden. Het hoger beroep slaagt derhalve. Het hof vernietigt de beschikking van de kantonrechter en veroordeelt werkgever tot betaling van de transitievergoeding aan werknemers.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6004

Zaaknummer: 200.188.936

Rechters: J.H. Kuiper, E.B. Knottnerus en M.E.L. Fikkers

Advocaten: J.L. Aarts en A. Yandere

Wetsartikelen: 7:673 BW, XXII Overgangsrecht WWZ en 2 BBA