

## RECHTSPRAAK

***Systematiek van het ontslagrecht conform de WWZ en de daaropvolgende Wab verzet zich tegen alternatieve weg van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van art.ikel7:686 juncto artikel 6:265 BW.****Feiten*

Op 31 oktober 2012 is werknemer, geïndiceerd voor tewerkstelling in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid Limburg (WOZL). Ingevolge de Cao SW geldt dat de beloning voor werknemers die in een traject geplaatst zijn voor maximaal vijf jaar op het wettelijke minimum vastgesteld wordt. Na afloop van die termijn dient er in elk geval een inschaling (in een loonschaal) plaats te vinden. Na indiensttreding is een trajectplan opgesteld op basis waarvan werknemer met ingang van 18 maart 2013 geplaatst is op een leerplek bij werkgever 1. Op 4 augustus 2014 is werknemer op grond van mentale klachten uitgevallen. In het kader van zijn re-integratie is werknemer met ingang van 9 maart 2015 geplaatst bij werkgever 2. Die plaatsing is per 23 juni 2015 beëindigd. Vervolgens is hij nog enige tijd gedetacheerd geweest bij werkgever 3, waar uiteindelijk echter geen structurele arbeidsplaats voorhanden was. Per 9 juli 2016 is werknemer in de vorm van een proefplaatsing gedetacheerd bij werkgever 4. Nadat werknemer op 8 augustus 2016 wederom wegens ziekte uitgevallen was, is die detachering diezelfde maand nog geëindigd. Werknemer heeft gedurende de voorgaande periode meermaals zijn inschaling aan de orde gesteld. Met ingang van 9 januari 2017 is werknemer tijdelijk tewerkgesteld in het kader van een proefplaatsing bij werkgever 5. Per e-mail van 21 mei 2017 heeft werknemer een acht pagina's tellende schriftelijke klacht ingediend bij de Kerkraadse wethouder, waarin hij zich op het standpunt heeft gesteld dat hij bij werkgever 5 leidinggevende taken had overgenomen, die hem gerechtigd maakten tot het stellen van eisen ten aanzien van zijn functieniveau en looninschaling. Op 11 en 12 september 2017 heeft hij wederom e-mailberichten laten uitgaan over dezelfde kwestie en op 25 januari 2018 heeft hij opnieuw een zes pagina's tellend e-mailbericht aan de gemeente Kerkrade gestuurd. Bij exploit van dagvaarding vordert werknemer een verklaring voor recht dat WOZL jegens hem tekortgeschoten is in de nakoming van de op haar rustende, uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen en derhalve schadeplichtig geworden is, ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens tekortkoming in de nakoming en veroordeling van WOZL tot betaling van een schadevergoeding. Nadat op 28 april 2021 bepaald was dat de onderhavige zaak verder afgehandeld diende te worden langs de lijnen van een verzoekschriftprocedure, is werknemer er ter zitting van 23 juni 2021 door de kantonrechter op gewezen dat hij zijn vordering diende vorm te geven in termen van afdeling

9 van Boek 7 titel 10 BW. Dit laatste heeft werknemer echter nagelaten. In haar oorspronkelijke vordering in reconventie had WOZL haar aanspraken jegens werknemer wel in termen van afdeling 9 van Boek 7 titel 10 BW ingekleed. Zij wenst ontbinding te verkrijgen van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding aan werknemer.

#### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter verzet de systematiek van het ontslagrecht in relatie met het recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer zich ertegen om de alternatieve weg van artikel 7:686 juncto artikel 6:265 BW ook voor de werknemer als bruikbare methode van beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan te merken, zeker in het geval daaraan ook financiële eisen gekoppeld worden. De werknemer wordt tegen ongerechtvaardigd ontslag van werkgeverskant aan alle kanten beschermd door afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW met inbegrip van de met grote omzichtigheid te hanteren ontsnappingsweg van artikel 7:686 BW. Daar staat tegenover dat hij zelf bij een combinatie van de intentie tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een of meer financiële claims een beperkt keuzearsenaal heeft, zij het met minder beperkingen dan die waaraan de werkgever onderworpen is. Gevolgtrekking is dat de vorderingen van werknemer (die hij op onjuiste gronden niet heeft willen converteren in verzoeken langs de lijn van afdeling 9) niet voor toewijzing in aanmerking komen. De primair gevraagde verklaring van recht over de tekortkoming in de nakoming kan niet toegewezen worden bij gebreke van een rechtens te respecteren (gemotiveerd) concreet belang. Zelfs als WOZL destijds op een of meer punten onzorgvuldig of te laat dan wel onvolkomen evenwichtig handelde jegens werknemer, valt niet in te zien dat zulk gedateerd handelen of nalaten op dit moment gevolgen in de materiële of immateriële zin voor werknemer heeft. Het alsdan resterende tweede verzoek ex artikel 7:686 juncto artikel 6:265 BW kan niet toegewezen worden, omdat het huidige ontslagrecht zoals gewijzigd door de Wwz en door de daarop aansluitende Wab daar redelijkerwijs voor een werknemer geen ruimte toe biedt. Werknemer staan althans stonden immers andere, exclusieve rechtsmiddelen ten dienste om voor verondersteld tekortschieten van werkgeefster WOZL een nader te onderbouwen vergoeding en/of schadevergoeding te verzoeken of te vorderen. Van de veronderstelling dat zijn verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedragen wordt door de strenge conditie die artikel 7:671c lid 2 aanhef en onder b BW geeft (er moet sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster), heeft immers in de verste verte niet kunnen blijken. Voor toewijzing van een enkelvoudig verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 7:671c lid 2 aanhef en onder a BW zonder de daar door hem direct aan gekoppelde aanspraak op schadevergoeding ontbreekt ieder redelijk belang. Eerder is sprake van het tegendeel, nu op basis van het toewijsbare tegenverzoek van WOZL voor hem wel een vergoeding in de vorm van een transitievergoeding in beeld komt.

#### *Ter zake het tegenverzoek van WOZL tot ontbinding op de g-grond*

Uit het dossier – dat blijkt geeft van jarenlange wederzijdse frustratie van partijen – en uit het

verhandelde ter zitting blijkt onmiskenbaar dat sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van een vruchtbare samenwerking in de toekomst redelijkerwijs geen sprake meer kan zijn. Een dossier dat mede door de veel te lang en breedvoerig doorgezette procesgang bulkt van (weinig terughoudende) correspondentie over en weer en verslaglegging van gesprekken naast diverse boze persoonlijke brieven van werknemer, onder meer aan plaatselijke politieke instanties. Daarin keren uittrentreuren dezelfde items terug waaruit ondubbelzinnig blijkt dat partijen tot het moment van deze uitspraak niet in staat waren ook maar een stap nader tot elkaar te komen. Het verzoek om ontbinding van de kant van werkgeefster WOZL wordt dan ook toegewezen, omdat beide partijen ten opzichte van elkaar aan het einde van hun Latijn zijn. Het voorgaande betekent eveneens dat bepaald wordt dat werknemer aanspraak verwerft op een nader door WOZL te berekenen transitievergoeding nu WOZL zich daartoe ter zitting bereid verklaard heeft, zonder dat werknemer zich daarover uitgelaten heeft.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 03-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:8931

**Zaaknummer:** 9186327 AZ VERZ 21-59

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** A.J.G. Bisscheroux, M.J.M. van Vugt en M.M.M. Erbel

**Wetsartikelen:** 6:265 BW, 7:671c BW, 7:671b BW en 7:686 BW