

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting voor onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

Leerkracht basisonderwijs heeft geen recht op transitievergoeding, omdat verzoek om toestemming voor opzegging (hoewel feitelijk niet nodig) is ingediend voor 1 juli 2015 en het nieuwe ontslagrecht niet van toepassing is. Regels in overgangsrecht WWZ worden als ‘hard en fast rules’ beschouwd en moeten strikt worden uitgelegd.

Werkneemster is sinds 2003 in dienst van de Stichting als leerkracht basisonderwijs. Zij is met ingang van 22 juli 2013 arbeidsongeschikt geraakt. De Stichting heeft het UWV op 29 juni 2015 verzocht toestemming te verlenen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft op 10 september 2015 toestemming verleend voor zover vereist, omdat het BBA niet van toepassing is op onderwijzend en docerend personeel. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2015 opgezegd. Werkneemster verzoekt om toekenning van de transitievergoeding. De onderhavige situatie valt volgens haar buiten het toepassingsbereik van artikel XXII lid 1 onderdeel a van het overgangsrecht WWZ, omdat het BBA niet van toepassing was op de ontslagaanvraag door de Stichting, althans ingevolge artikel 2 BBA de ontslagaanvraag bij het UWV niet de juiste procedure was voor ontslag van werkneemster, omdat zij als docente viel onder de uitzonderingsbepaling van artikel 2 BBA. Op de opzegging van de arbeidsovereenkomst is daarom het nieuwe ontslagrecht van toepassing en gelet daarop heeft zij recht op een transitievergoeding, aldus werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel XXII van het overgangsrecht WWZ blijven het BBA en afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luiden de dag vóór 1 juli 2015, van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan vóór 1 juli 2015 en een op die grond gedane opzegging na 1 juli 2015, alsmede op de gedingen die daarop betrekking hebben. Nu het overgangsrecht bedoeld is de verhouding tussen de nieuwe wet en de bestaande rechtstoestand te regelen en te ordenen, worden deze regels als ‘hard en fast rules’ beschouwd en dienen zij strikt te worden uitgelegd. De Stichting heeft het verzoek om toestemming voor de opzegging ingediend bij het UWV vóór 1 juli 2015 en de opzegging is gedaan na 1 juli 2015. Een strikte toepassing van het overgangsrecht maakt dat het oude ontslagrecht op deze

situatie van toepassing blijft. Voor de opzegging van de arbeidsverhouding met werknemster behoefde de Stichting onder het oude recht echter geen voorafgaande toestemming van het UWV (art. 2 BBA). De Stichting heeft aangevoerd dat zij toch een ontslagvergunning heeft aangevraagd bij het UWV met het oog op het nieuwe ontslagrecht, aangezien de daadwerkelijke opzegging zou plaatsvinden ná 1 juli 2015. Op grond van de cao diende de Stichting immers werknemster in de gelegenheid te stellen om binnen drie weken haar zienswijze kenbaar te maken. Dat de Stichting toestemming voor de opzegging heeft gevraagd, terwijl dit op dat moment - aangezien onderwijzend personeel was uitgezonderd van de UWV-procedure - feitelijk niet nodig was, maakt echter nog niet dat het nieuwe ontslagrecht op de situatie van toepassing wordt. Er is geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:504

Zaaknummer: 4642550 AE VERZ 15-165 JES/1267

Rechters: C. Wallis

Advocaten: A. Slager en A. Yandere

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