

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Alliantie Voortgezet Onderwijs voor Nijmegen en het land van Maas en Waal

Melding dat aanstelling na ziekteperiode van twee jaar eindigt, wordt gekwalificeerd als een opzegging (en niet als een beëindiging met wederzijds goedvinden). Omdat oud recht van toepassing is, heeft leraar geen recht op transitievergoeding.

Werknemer is sinds 1997 in dienst als leraar en valt in oktober 2013 uit wegens ziekte. De ziekte maakt dat terugkeer niet meer tot de mogelijkheden behoort. Op 23 september 2014 spreken partijen af een vervroegde WIA-uitkering aan te vragen. Met ingang van 14 januari 2015 is aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. Werkgever schrijft aan werknemer dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2015 met wederzijds goedvinden is geëindigd en dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding. De kernvraag in deze procedure is of werknemer recht heeft op een transitievergoeding ex artikel 7:673 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer eind 2014 de cao voor het voortgezet onderwijs (hierna: CAO VO) van toepassing was. In artikel 10.a.5 lid 5 CAO VO is opgenomen dat een opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd kan plaatsvinden op grond van het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van de Zavo. Werknemer kan dan worden ontslagen, mits deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd, herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en er bij de werkgever voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Aan deze voorwaarden is voldaan. Vast staat dat Alliantie bij brief van 11 december 2014 onder meer heeft gemeld dat de aanstelling van werknemer op 1 november 2015 van rechtswege stopt, nadat de ziekteperiode van 2 jaar is verstreken. De kantonrechter kwalificeert dit als een opzegging (en niet als een beëindiging met wederzijds goedvinden), nu in deze brief duidelijk wordt aangegeven dat de aanstelling van werknemer stopt op 1 november 2015. 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 opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan vóór 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben. Nu het overgangsrecht bedoeld is om de verhoudingen tussen de nieuwe wet en bestaande

rechtstoestand te regelen en ordenen, dienen deze regels strikt te worden uitgelegd. Voor de opzegging van de arbeidsverhouding met werknemer behoeft Alliantie onder het oude recht geen voorafgaande toestemming van UWV, gelet op de uitzondering in artikel 2 BBA.

Werknemer had, gelet op het reglement van de Commissie van Beroep VO, de mogelijkheid om binnen 6 weken na ontvangst van het genomen besluit in beroep te gaan bij de Commissie van Beroep VO. Nu vaststaat dat werknemer zich niet tot de Commissie van Beroep VO heeft gewend is de opzegging van 11 december 2014 onherroepelijk geworden. De door Alliantie op 13 juli 2015 gestuurde bevestiging einde dienstverband met ingang van 1 november 2015, bewerkstelligt naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat het nieuwe ontslagrecht op de situatie van toepassing wordt. Conclusie is dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:2087

Zaaknummer: 4788083 \ HA VERZ 16-11 \ 693\415

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: V.E. Breedveld en P.R.H. Demacker

Wetsartikelen: 7:673 BW en 2 BBA