

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting VO Haaglanden

Akte van ontslag gevolgd door Akte van benoeming levert geen ‘opzegging’ in de zin van artikel 7:673 BW op.

Feiten

Werkneemster is vanaf 9 januari 1984 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als docent werkzaam geweest bij (rechtsvoorgangers van) VO Haaglanden. Tot 19 januari 2016 had zij een dienstverband met een werktijdfactor van 1. Werkneemster is voor 45,20% arbeidsongeschikt bevonden door het UWV. Hierbij is geoordeeld dat werkneemster arbeidsongeschikt is voor het eigen werk in de volle omvang (29,20 klokuren), maar wél arbeidsgeschikt en herplaatsbaar in haar eigen werk voor minder uren (16 klokuren). Op 6 april 2016 ontving werkneemster de beide op 19 januari 2016 gedateerde Akte van ontslag en Akte van benoeming van VO Haaglanden. In de Akte van ontslag staat dat werkneemster met ingang van 19 januari 2016 ontslag wordt verleend. In de Akte van benoeming staat dat werkneemster aansluitend in dezelfde functie – die van docent – en in dezelfde salarisschaal wordt aangesteld, maar dan voor een werktijdfactor van 0,5480. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om VO Haaglanden te veroordelen – voor zover in hoger beroep nog van belang – om aan haar te voldoen (1) een (gedeeltelijke) transitievergoeding van € 34.352 bruto, (2) een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW van € 14.180,55, (3) een vergoeding ter zake van buitengerechtelijke incassokosten en (4) de proceskosten. Zij stelde daartoe dat zij recht heeft op de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 lid 1 onderdeel a BW omdat haar arbeidsovereenkomst is opgezegd door VO Haaglanden door de Akte van ontslag en het dienstverband ten minste 24 maanden heeft geduurd. Daarnaast maakt zij aanspraak op een billijke vergoeding vanwege het niet in acht nemen van de opzegtermijn en omdat VO Haaglanden geen ontslagvergunning van UWV heeft gekregen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen en haar veroordeeld in de kosten van de procedure. Daarbij heeft de kantonrechter onder meer overwogen dat de arbeidsovereenkomst feitelijk niet is beëindigd en opnieuw is aangegaan, maar ononderbroken is voortgezet, zij het onder gewijzigde voorwaarden (voor minder uren).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Akte van ontslag gevolgd door Akte van benoeming levert geen 'opzegging' in de zin van artikel 7:673 BW op

Werkneemster stelt dat artikel 10.a.5 lid 5 van de cao in verbinding met artikel 20 onderdeel i BW Zavó-eisen stelt aan de wijze waarop een herplaatsing plaatsvindt van een werknemer die meer dan 35% arbeidsongeschikt is. Voor herplaatsing in een dergelijk geval is vereist dat eerst de bestaande arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd voordat de werknemer kan worden herbenoemd. Afwijking van deze eis is vanwege het standaardkarakter van de cao en de Zavó niet mogelijk, ook niet ten gunste van de werknemer. Het hof verwerpt dit standpunt, om de volgende redenen. Genoemde bepalingen van de cao en de Zavó – gelezen volgens de cao-norm – zijn uitsluitend gericht op het realiseren (en formaliseren) van een herplaatsing en niet op het door middel van opzegging doen eindigen van de arbeidsovereenkomst. Enig ander doel is in deze bepalingen niet te lezen (vgl. ECLI:NL:GHDHA:2016:2590, ECLI:NL:GHDHA:2016:3264 en ECLI:NL:GHAMS:2017:752). Het woord 'ontslag' is naar het oordeel van het hof in dit geval niet gelijk te stellen aan een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is geregeld in artikel 10.a.5 lid 5 in verbinding met artikel 10.a.3 lid 1 van de cao. In dit laatste artikel is bepaald hoe een 'opzegging' moet plaatsvinden, te weten: door middel van een 'brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed (...) met inachtneming van de geldende opzegtermijn'. Over een dergelijke opzegging is in artikel 20 onderdeel i BW van de Zavó-regeling niets te lezen. De woorden 'ontslag' en 'benoemd' passen in het (historisch verklaarbare) gebruik in het onderwijs om bij indiensttreding een 'Akte van benoeming' volgens een bepaald model te verschaffen, zie artikel 9.a.1 lid 1 van de cao, en bij uitdiensttreding een 'Akte van ontslag'. De (eenzijdige) Akte van benoeming is niet de rechtsbasis voor het ontstaan van de arbeidsovereenkomst, dat zijn aanbod en aanvaarding. Het model van de akte geeft slechts invulling aan de verplichting van de werkgever uit hoofde van het bepaalde in de cao en artikel 7:655 BW. Een eenzijdige Akte van ontslag is evenmin de rechtsbasis voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarvoor is het overhandigen van eerdergenoemde, met redenen omklede, brief nodig. Gesteld noch gebleken is dat VO Haaglanden buiten het hanteren van genoemde aktes een opzeggingshandeling heeft verricht. Dat de transitievergoeding ook is verschuldigd indien een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en er volgens de wetgever geen rechtvaardiging is om onderscheid te maken tussen (langdurig) arbeidsongeschikte en andere werknemers, kan niet leiden tot een ander oordeel.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:1582

Zaaknummer: 200.201.565/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.J. Frikkee en H.M. Wattendorff

Advocaten: G. Wind en W. Lindeboom

Wetsartikelen: 7:673 BW