

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Algemeen Voortgezet Onderwijs, Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, h.o.d.n. Friesland College

Afwijzing ontbindingsverzoek werknemer wegens ontbreken belang: arbeidsovereenkomst eindigt over tweeëneenhalve week van rechtswege vanwege bereiken AOW-gerechtigde leeftijd.

Feiten

Werknemer is in 2006 bij Friesland College in dienst getreden in de functie van Praktijkexpert. Werknemer verzoekt ontbinding en voert daartoe het volgende aan. In december 2012 heeft hij zich ziek moeten melden in verband met een burn-out. Hij werd door zijn werkgever niet begeleid, hetgeen voor Friesland College resulteerde in een door het UWV opgelegde loonsanctie. In de gesprekken die daarna volgden heeft Friesland College aangegeven geen baan voor hem te kunnen creëren. Er is gesproken over vervroegde pensionering, maar Friesland College wilde hier geen financiële tegemoetkoming aan verbinden. Daarna werd de zaak gejuridiseerd en werd er niet meer gekeken naar zijn ziekte. Er is sinds oktober 2015 geen enkel contact meer geweest tussen hem en Friesland College. Friesland College heeft hem echter geen ontslag aangezegd. Volgens werknemer erkent Friesland College zijn ziekte niet en heeft Friesland College hem door de toegepaste loonsancties in een financieel onaanvaardbare situatie gebracht. Werknemer wenst dat er een einde komt aan de situatie waarbij er sprake is van een slapend dienstverband. Tevens verzoekt werknemer 'een mogelijke ontslagvergoeding te toetsen'.

Oordeel

Uit de parlementaire geschiedenis (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p.109) volgt dat met artikel 7:671c BW is aangesloten bij de bewoordingen van het, voor de inwerkingtreding van de Wwz, geldende artikel 7:685 lid 2 BW. Uit het arrest van de Hoge Raad van 11 december 2009 (Van Hooff/Oldenburger, ECLI:NL:HR:2009:BJ9069), dat handelde over de vraag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW mogelijk was na opzegging van de

arbeidsovereenkomst, volgt dat voor toewijsbaarheid van een verzoek van een werknemer bepalend is of er sprake is van een zodanige verandering in de omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op een nog eerder tijdstip dan waartegen is opgezegd, behoort te eindigen. In het onderhavige geval is de vraag of de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op een nog eerder tijdstip behoort te eindigen dan op het tijdstip waarop deze van rechtswege eindigt. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat deze omstandigheden zich hier voor doen. Hoewel werknemer sedert 28 september 2015 arbeidsgeschikt wordt geacht, verricht hij geen werkzaamheden voor Friesland College. Sinds november 2015 ontvangt hij ook geen loon meer. Bij brief van 30 september 2016 heeft de toenmalig gemachtigde van werknemer aan Friesland College laten weten dat werknemer vrede had met de situatie zoals die op dat moment was. Nadien heeft tussen partijen geen contact meer plaatsgevonden. Dat zich feiten of omstandigheden hebben voorgedaan die maken dat er aan deze situatie thans een einde moet komen door middel van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft werknemer niet toegelicht. Bovendien bereikt werknemer over tweeëneenhalve week de AOW-gerechtigde leeftijd en eindigt zijn arbeidsovereenkomst op dat moment van rechtswege. Daarmee ontvalt het belang van werknemer bij ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst op een eerdere datum. Het belang van werknemer is evenmin gelegen in de financiële afhandeling. Friesland College heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. Vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft hij ook geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:2215

Zaaknummer: 6781933 AR/ VERZ 18-35

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: D. Verburg

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 lid 7 sub b BW