



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Kan de werknemer toch nog vlog cashen?

**Ontbinden bij de kantonrechter of een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV? In de onderhavige zaak een klassiek voorbeeld van een situatie die kan ontstaan door het huidige ontslagstelsel in Nederland.**

Werkneemster is secretaresse bij werkgever. Op een zeker moment wordt werkneemster door werkgever meegedeeld dat zij 'eine traurige Nachricht' voor haar hebben. Door slechte bedrijfseconomische omstandigheden zal werkneemster worden ontslagen en is bij het UWV-Werkbedrijf toestemming gevraagd voor de beëindiging van arbeidsverhouding.

Werkneemster ziet de bui al hangen. Door het starten van een UWV-procedure ontkomt werkgever aan een ontslagvergoeding conform de aanbevelingen van de kring van kantonrechters. Werkneemster begint daarom zelf een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter met de bedoeling om de vergoeding op deze wijze te verzilveren. Bovendien wil werkneemster niet achteraf een procedure hoeven te voeren waarbij zij aan moet tonen dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is <sup>1</sup>.

De arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat nog en is nog niet opgezegd door werkgever. Werkneemster is daarmee ontvankelijk in haar verzoek en kan zich dus tot de kantonrechter wenden met de vraag om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster heeft niet weersproken dat het aannemelijk is dat het UWV toestemming gaat verlenen. Ook heeft zij geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht waaruit blijkt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming van het UWV niet door haar kan worden afgewacht. Onderzocht moet worden of zich veranderingen in omstandigheden hebben voorgedaan waardoor de arbeidsovereenkomst toch eerder dient te eindigen.

<sup>1</sup> De werknemer van wie het dienstverband is opgezegd door de werkgever kan overwegen om achteraf via de 'kennelijk onredelijk ontslagprocedure' alsnog een ontslagvergoeding te vorderen. Indien schadevergoeding wordt gevorderd dan zal de daadwerkelijke schade berekend worden, en wordt de billijke ontslagvergoeding niet conform de aanbeveling van de kring van kantonrechters (kantonrechtersformule) vastgesteld. Daardoor valt de vergoeding na een 'kennelijk onredelijk ontslagprocedure' in de meeste gevallen (fors) lager uit dan na een 'ontbindingsprocedure'. Daarbij geldt voor een ontbindingsprocedure in de meeste gevallen een appèlverbod, terwijl bij een kennelijk onredelijk ontslag procedure hoger beroep (appèl) is toegestaan. Dit brengt het risico met zich dat deze procedure lang kan duren.



## arbeidsrecht

Dienaangaande stelt werkneemster dat haar arbeidsplaats door een reorganisatie zal komen te vervallen. De kantonrechter oordeelt dat de enkele stelling dat wegens een reorganisatie de functie is komen te vervallen voor de werkneemster niet de bedoelde veranderingen van omstandigheden oplevert. Dat kan anders zijn als er sprake is van bijzondere omstandigheden maar die zijn niet gesteld noch gebleken.

Het verzoek van de werkneemster om te ontbinden en een ontbindingsvergoeding toe te wijzen wordt dan ook afgewezen.

**ECLI:NL:RBOVE:2014:1055**