

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Werkgever (eenmanszaak) zegt in verband met zijn pensioen zonder toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer op. Vernietiging ontslag. Werkgever niet-ontvankelijk in tegenverzoek tot beëindiging omdat geen verzoek is gedaan bij het UWV.***

### *Feiten*

Werknemer is in 2012 in dienst getreden van Glashandel A. Lagendijk B.V. als leerling-glaszetter. In verband met de voortzetting van de onderneming als een eenmanszaak van werkgever per 2014 is werknemer per die datum in dienst gekomen van werkgever. Bij aangetekende brief van 8 juni 2017 heeft werkgever het dienstverband met werknemer beëindigd per 29 juni 2017. Vanaf 29 mei 2017 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werknemer verzoekt onder meer (primair) betaling van achterstallig salaris (sinds 2012), alsmede het onregelmatig verleende ontslag te vernietigen wegens strijd met artikel 7:671 lid 1 BW (toestemming UWV). Werkgever heeft bij wijze van tegenverzoek ontbinding verzocht.

### *Oordeel*

*Is het dienstverband rechtsgeldig per 29 juni 2017 geëindigd?*

De reden van beëindiging van het dienstverband is erin gelegen dat werkgever in de loop van 2017 zijn onderneming wilde beëindigen in verband met zijn pensioen. De arbeidsovereenkomst is niet op regelmatige wijze door werkgever opgezegd. Voor zover werkgever met zijn brief van 8 juni 2017 heeft bedoeld de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen te willen opzeggen, is dat dus onregelmatig gebeurd. Het voorgaande leidt ertoe dat vernietiging van het onregelmatig verleende ontslag op grond van een dringende reden zal worden toegewezen.

### *Ontbindingsverzoek van werkgever*

De wet voorziet niet in een situatie dat de kantonrechter, in een geval dat de werkgever geen toestemming van het UWV gevraagd heeft, de arbeidsovereenkomst kan beëindigen op grond van een bedrijfseconomische reden. Slechts in het geval het UWV de toestemming weigert kan de kantonrechter op een verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden. Deze situatie doet zich in dit geval echter niet voor. De kantonrechter zal zich daarom op het tegenverzoek van werkgever niet-ontvankelijk verklaren. Het voorgaande leidt ertoe dat de

arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever tot de dag van vandaag doorloopt en dat werknemer in beginsel recht heeft op doorbetaling van zijn loon. Weliswaar heeft werknemer sinds 29 mei 2017 geen werkzaamheden meer verricht, maar in de aangetekende brief van zijn gemachtigde staat vermeld dat hij zich bereid en beschikbaar houdt de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. In dat licht zal de loonvordering van werknemer worden toegewezen vanaf 31 mei. Ten aanzien van de verzochte wettelijke verhoging ziet de kantonrechter aanleiding het percentage daarvan te matigen tot 15%.

#### *Nabetaling van te weinig betaald loon en vakantiebijslag*

De vraag is of werkgever sinds de aanvang van het dienstverband in 2012 het juiste bedrag aan salaris en vakantiebijslag heeft betaald. Volgens het bij brief van 20 oktober 2017 gevoegde overzicht zijn de vorderingen voor de vakantiebijslag en de loontegoeden als pro memorie vermeld. Nu werknemer de beschikking heeft gekregen over alle loonspecificaties over de gehele duur van het dienstverband tot en met mei 2017 moet hij in staat worden geacht zijn totale loonvordering thans te kwantificeren en nader te onderbouwen. In dat licht zal de kantonrechter, alvorens een beslissing op dit punt te nemen, werknemer opdragen de vordering nader te kwantificeren en te onderbouwen. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter elke beslissing op de loonvordering aanhouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-11-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2017:12761

**Zaaknummer:** 6280616 RP VERZ 17-50498

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** M.F.C. Strok en S. Ruiter-Corbeij

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:671 lid 1 BW, 7:671a lid 1 BW en 7:671b lid 1 onderdeel b BW