

RECHTSPRAAK

Partijen mogen in beëindigingsovereenkomst vastleggen dat in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alsnog een tussentijds opzegbeding is opgenomen. Contractsvrijheid. UWV heeft WW-uitkering werknemer ten onrechte geweigerd met beroep op uitsluitingsgrond artikel 19 lid 4 WW.*Feiten*

Werknemer was sinds 6 mei 2019 in dienst bij werkgever als senior enterprise consultant op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 6 mei 2020. Op enig moment hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten. In deze overeenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 31 december 2019. In eerste instantie was in de arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst hebben partijen alsnog een opzegbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Vervolgens heeft werknemer bij het UWV een WW-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft beslist dat werknemer tot 6 mei 2020 geen WW-uitkering kan krijgen, omdat hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft die niet tussentijds kan worden opgezegd. Het UWV stelt zich op het standpunt dat artikel 19 lid 4 WW aan het recht op uitkering in de weg staat als partijen op het moment van sluiten van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband alsnog een opzegbeding in de arbeidsovereenkomst opnemen. Volgens het UWV zou een andere opvatting tot gevolg hebben dat de werking van voornoemd artikel verloren gaat. Werknemer beroept zich op de contractsvrijheid zoals deze geldt in het arbeidsrecht, in die zin dat partijen bevoegd zijn de inhoud van een gesloten arbeidsovereenkomst te wijzigen. In dit geval is volgens werknemer sprake van een gewijzigde arbeidsovereenkomst met een tussentijds opzegbeding van één maand.

Oordeel

De rechtbank beslist in het voordeel van werknemer. Anders dan wat de rechtbank in het bestreden besluit leest, vereist artikel 19 lid 4 WW niet dat op het moment van de WW-aanvraag gekeken moet worden naar de bij aanvang van de arbeidsovereenkomst geldende bepalingen van die arbeidsovereenkomst. Dit valt niet af te leiden uit de tekst van het artikellid. Een verwijzing naar wat partijen bij aanvang van de arbeidsrelatie zijn overeengekomen, ontbreekt. Een arbeidsovereenkomst – ook als die voor bepaalde tijd is aangegaan – kan gaandeweg worden aangepast, onder andere door het opnemen van een opzegbeding. Met het overeenkomen van het opzegbeding in de vaststellingsovereenkomst is

naar het oordeel van de rechtbank voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:667 lid 3 BW. In artikel 19 lid 4 WW ziet de rechtbank geen aanknopingspunten voor het oordeel dat tussen het opnemen van het opzegbeding en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een zekere tijd zou moeten zijn gelegen. Dat een werknemer bij het alsnog overeenkomen van tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (mogelijk) rechten prijsgeeft en – zoals het UWV stelt – schade lijdt, is geen argument om de duidelijke tekst van artikel 19 lid 4 WW uit te leggen in de door het UWV bepleite zin. Het voorgaande heeft tot gevolg dat de uitsluitingsgrond van artikel 19 lid 4 WW in deze zaak toepassing mist. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding was immers geen sprake meer toen die overeenkomst eindigde en werknemer werkloos werd. Het beroep van werknemer is gegrond en de rechtbank vernietigt het bestreden besluit. Het UWV zal daarom een nieuw besluit moeten nemen met inachtneming van deze uitspraak.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:4295

Zaaknummer: AMS 20/4366

Rechters: M. Greebe

Advocaten: P.C. Snijders en S. Meeuwssen

Wetsartikelen: 7:667 BW en 19 WW