

RECHTSPRAAK

Bericht werkgever moet worden aangemerkt als aanzegging en niet als (tussentijdse) opzegging. UWV heeft WW-uitkering werknemer ten onrechte op hoofdstuk IV WW gebaseerd. Basis voor WW-uitkering is in dit geval artikel 64 lid 1 aanhef en onder a sub 3 WW (einde van rechtswege).

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – tot en met 31 maart 2020 – als adviseur Organisatie en Beleid voor 24 uur per week in dienst getreden bij werkgeefster. In artikel 11 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de opzegtermijn voor werkgeefster vier maanden en voor werknemer twee maanden is. Bij beslissing van 22 mei 2019 heeft het UWV de ontslagaanvraag van werkgeefster voor werknemer afgewezen. Hieraan is ten grondslag gelegd dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat artikel 11 van de arbeidsovereenkomst moet worden gezien als een tussentijds opzegbeding. Dat tussentijdse opzegging mogelijk is, is het UWV niet gebleken. Bij e-mail van 25 oktober 2019 heeft werkgeefster werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de opzegtermijn, zodat de laatste werkdag 31 maart 2020 is. Werkgeefster is op 20 maart 2020 failliet verklaard. De curator heeft, voor zover nodig, de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd. Werknemer heeft vervolgens bij het UWV een WW-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft bij besluit van 3 april 2020 werknemer over de periode van 1 juni 2019 tot en met 5 december 2019 een uitkering van in totaal € 2.602,44 toegekend op grond van hoofdstuk IV WW (overname betalingsverplichtingen). Het UWV heeft hieraan ten grondslag gelegd dat sprake is van opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het UWV heeft het bezwaar van werknemer ongegrond verklaard. Werknemer heeft vervolgens beroep ingesteld en stelt zich op het standpunt dat het UWV ten onrechte uitgaat van opzegging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer moet de e-mail van 25 oktober 2019 worden aangemerkt als een aanzegging en had de uitkering moeten worden berekend op grond van artikel 64 lid 1 aanhef en onder a sub 3 WW (van rechtswege eindigen). Hij heeft in dat geval recht op een bedrag ter hoogte van € 15.954,56, aldus werknemer.

Oordeel

De bestuursrechter oordeelt als volgt. Onduidelijk is of partijen de mogelijkheid van tussentijdse opzegging hebben willen overeenkomen of een aanvullende voorwaarde hebben willen afspreken voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de

bepaalde tijd of beide. Er dient te worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen werknemer en werkgeefster in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. De rechtbank hecht in dit verband belang aan het feit dat de duur van de arbeidsovereenkomst en de omvang van de opzegtermijn in verschillende artikelen en niet geclusterd in de arbeidsovereenkomst zijn neergelegd. Dat duidt erop dat de mogelijkheid van opzegging losstaat van de overeengekomen duur en dus enkel betrekking heeft op tussentijdse opzeggingen. Dat ook partijen uitgingen van een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid, wordt onderstreept door het feit dat werkgeefster eerder op grond van dit artikel het UWV om toestemming heeft gevraagd om werknemer tussentijds te ontslaan. Dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 25 oktober 2019 heeft 'opgezegd', is onmiskenbaar een gevolg van de afwijzing van de ontslaaanvraag door het UWV op de grond dat artikel 11 van de arbeidsovereenkomst niet kan worden gezien als een tussentijds opzegbeding. Daaruit kan redelijkerwijs dan ook niet de gevolgtrekking worden gemaakt dat partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (tevens) hebben bedoeld een opzeggingsvereiste overeen te komen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de bepaalde tijd. Niets duidt erop dat partijen hebben willen afwijken van het wettelijk uitgangspunt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder voorafgaande opzegging van rechtswege eindigt. Derhalve is de rechtbank het met werknemer eens dat de e-mail van werkgeefster moet worden aangemerkt als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 BW en niet als een opzegging. Dit betekent dat het UWV de aan werknemer toegekende WW-uitkering op grond van hoofdstuk IV WW op een onjuiste wettelijke grondslag heeft gebaseerd. Het UWV had de uitkering moeten baseren op artikel 64 lid 1 onderdeel a sub 3 WW. Het beroep is gegrond. Het UWV wordt opgedragen om met inachtneming van deze uitspraak een nieuwe beslissing op bezwaar te nemen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-09-2021

Zaaknummer: 20/5551