

uitspraak

RECHTBANK GELDERLAND

Zittingsplaats Zutphen

Bestuursrecht

zaaknummer: 20/5551

uitspraak van de enkelvoudige kamer van 2 SEP. 2021

in de zaak tussen

██████████ eiser
(gemachtigde: mr. F.A.J.M. Peeters),

en

de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,
verweerder.

Procesverloop

Bij besluit van 3 april 2020 (het primaire besluit) heeft verweerder eiser 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 van de Werkloosheidswet (WW).

Bij besluit van 16 september 2020 (het bestreden besluit) heeft verweerder het bezwaar van eiser ongegrond verklaard.

Eiser heeft tegen het bestreden besluit beroep ingesteld.

Verweerder heeft verweerschriften ingediend.

Met toepassing van artikel 8:57 van de Algemene wet bestuursrecht is een onderzoek ter zitting achterwege gebleven en is het onderzoek gesloten.

Overwegingen

I. De rechtbank gaat uit van de volgende feiten:

1.1. Eiser is met ingang van 1 oktober 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - tot en met 31 maart 2020 - als adviseur Organisatie & Beleid voor 24 uur per week in dienst getreden bij ██████████

1.2. Bij beslissing van 22 mei 2019 heeft verweerder de ontslaaanvraag van ██████████ voor eiser afgewezen. Hieraan is ten grondslag gelegd dat ██████████ onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat artikel 11 van de arbeidsovereenkomst moet worden gezien als een tussentijds

opzegbeding. Hierin is bepaald dat de opzeggingstermijn voor de werkgever vier maanden en voor de werknemer twee maanden is. Dat tussentijdse opzegging mogelijk is, is verweerder niet gebleken.

1.3. Bij e-mail van 25 oktober 2019 heeft [REDACTED] eiser het volgende bericht:

"Hierbij zeg ik jouw arbeidsovereenkomst per heden op. Dat wil zeggen dat met inachtneming van de opzegtermijn van 4 maanden en de gestelde voorwaarden in de overeenkomst je laatste werkdag 31 maart 2020 is. Zal deze mail ook aangetekend naar je opsturen."

Dit heeft [REDACTED] bij brief van 30 oktober 2019 gedaan.

1.4. Bij vonnis van de rechtbank Gelderland van 20 maart 2020 is het faillissement van [REDACTED] uitgesproken.

1.5. Bij brief van 24 maart 2020 heeft de curator, voor zover nodig, de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen de kortst mogelijke termijn die voortvloeit uit artikel 40, eerste lid, van de Faillissementswet (Fw).

1.6. Op 29 maart 2020 heeft eiser bij verweerder een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW (overname van de betalingsverplichtingen van de werkgever) aangevraagd. Deze aanvraag heeft geleid tot de bestreden besluitvorming.

2. Verweerder heeft aan het bestreden besluit ten grondslag gelegd dat sprake is van opzegging van de arbeidsovereenkomst van eiser door [REDACTED] op 25 oktober 2019 tegen het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met inachtneming van de opzegtermijn voor [REDACTED] van vier maanden. Hiervan uitgaande heeft verweerder over de periode van 1 juni 2019 tot en met 4 december 2019 een bedrag van € 2.511,39 aan vakantietoeslag vergoed en over de periode van 1 december 2019 tot en met 5 december 2019 een bedrag van € 91,05 aan eindejaarsuitkering, in totaal € 2.602,44.

3. Eiser voert aan dat verweerder ten onrechte uitgaat van opzegging van de arbeidsovereenkomst door [REDACTED]. Volgens eiser moet de e-mail van [REDACTED] van 25 oktober 2019 worden aangemerkt als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Bovendien kan er geen sprake zijn van een rechtsgeldige opzegging door [REDACTED] omdat daarvoor voorafgaand toestemming van verweerder moet worden verkregen en die is er niet. Daarnaast heeft verweerder eerder, op 22 mei 2019, geweigerd [REDACTED] toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst van eiser tussentijds te beëindigen. Volgens eiser moet de uitkering worden berekend op grond van artikel 64, eerste lid, aanhef en onder a, sub 3, van de WW (van rechtswege eindigen). Hij heeft dan recht op het loon over ten hoogste dertien weken, onmiddellijk voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking, de vakantietoeslag over ten hoogste het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking en de eindejaarsuitkering over ten hoogste het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking, in totaal een bedrag van € 15.954,56.

4. De rechtbank overweegt hierover als volgt.

4.1.1. Op grond van artikel 61 van de WW heeft een werknemer recht op uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, indien hij van de werkgever, die in staat van faillissement is verklaard, aan wie surseance van betaling is verleend, ten aanzien van wie de

schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is, of die anderszins verkeert in de blijvende toestand dat hij heeft opgehouden te betalen, loon, vakantiegeld of vakantiebijslag te vorderen heeft of indien hij geldelijk nadeel kan ondervinden doordat deze werkgever bedragen die hij in verband met de dienstbetrekking met de werknemer aan derden verschuldigd is, niet heeft betaald.

4.1.2. In artikel 64 van de WW is geregeld wat het recht op uitkering op grond van dit hoofdstuk omvat. Dit is afhankelijk van de wijze waarop de dienstbetrekking is geëindigd: door ontbinding, met wederzijds goedvinden, van rechtswege of door opzegging.

4.2. In geschil is of de arbeidsovereenkomst van eiser al dan niet is opgezegd door [REDACTED] op 25 oktober 2019.

4.3. De door verweerder over te nemen verplichtingen worden bepaald door wat een werkgever en een werknemer in hun rechtsverhouding zijn overeengekomen of wat uit het burgerlijk recht ten aanzien van die rechtsverhouding voortvloeit. Ter vaststelling van de aanspraken van een werknemer op een werkgever moet de bestuursrechter zelfstandig uit het burgerlijk recht voortvloeiende verplichtingen van een tot betaling onmachtige werkgever en de arbeidsrechtelijke verhouding tussen de werknemer en de werkgever beoordelen. Vorderingen komen niet voor overneming op basis van hoofdstuk IV van de WW in aanmerking als zij niet duidelijk aanwijsbaar zijn, niet voldoende concreet zijn en aan gerede twijfel onderhevig. Dat betekent dat de bestuursrechter zich een oordeel heeft te vormen of uit het arbeidsrecht en de arbeidsrechtelijke rechtspraak voortvloeit dat een tussen de werkgever en zijn werknemer niet vaststaande aanspraak aan de eis van aanwijsbaarheid voldoet en zo concreet is dat die vordering, ware zij aan de burgerlijke rechter ter beoordeling voorgelegd, zou zijn toegewezen.¹

4.4. Vast staat dat eiser en [REDACTED] een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 maart 2020 zijn overeengekomen. Op grond van artikel 7:667, eerste lid, van het BW eindigt een arbeidsovereenkomst van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.

Op grond van het tweede lid van dit artikel is voorafgaande opzegging in dat geval nodig:

- a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
- b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

In het derde lid van dit artikel is bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts tussentijds kan worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

4.5. De rechtbank stelt vast dat in de arbeidsovereenkomst enkel de duur van de overeenkomst is neergelegd (artikel 3) en de omvang van de opzegtermijn (artikel 11), zonder dat is bepaald wanneer opzegging vereist is. Onduidelijk is of partijen daarmee 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. Dat kan ook niet worden afgeleid uit de in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaarde CAO voor Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (CAO VVT). In artikel 2.3, eerste lid, van de CAO VVT wordt enkel verwezen naar de bepalingen in het BW.

¹ Uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 17 april 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:1437.

4.6. Gelet op het arrest van de Hoge Raad van 6 november 2020, ECLI:NL:HR:1747, dient te worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen eiser en [REDACTED] in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Daarbij zijn alle feiten en omstandigheden in onderling verband bezien van belang, als ook de kennelijke bedoeling van partijen zoals die onder meer blijkt uit de feitelijke gedragingen over en weer in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

4.7. De rechtbank hecht in dat verband belang aan het feit dat de duur van de overeenkomst 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 los staat 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 [REDACTED] verder op grond van dit artikel verweerder om toestemming heeft gevraagd om eiser tussentijds te ontslaan. Dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst bij e-mail van 25 oktober 2019 heeft 'opgezegd' en dit bij brief van 30 oktober 2019 heeft bevestigd, is onmiskenbaar een gevolg van de beslissing van verweerder van 22 mei 2019 om haar ontslagaanvraag af te wijzen 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.

4.8. Derhalve is de rechtbank het met eiser eens dat de e-mail van [REDACTED] van 25 oktober 2019, bevestigd bij brief van 30 oktober 2019, moet worden aangemerkt als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 van het BW en niet als een opzegging. De brief van de curator van 24 maart 2020 heeft evenmin als een opzegging te gelden nu deze onder opschortende voorwaarde ('voor zover nodig') is gedaan maar die voorwaarde niet in vervulling is gegaan. De arbeidsovereenkomst was immers reeds van rechtswege geëindigd voordat een opzegging van de curator vanwege de minimale opzegtermijn uit hoofde van artikel 40 Fw effect kon sorteren. Dit betekent dat verweerder de aan eiser toegekende uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW op een onjuiste wettelijke grondslag heeft gebaseerd. Verweerder heeft deze uitkering ten onrechte gebaseerd op artikel 64, eerste lid, onderdeel a, sub 4, van de WW. Verweerder had de uitkering van eiser moeten baseren op artikel 64, eerste lid, onderdeel a, sub 3, van de WW.

5. Gelet hierop is het beroep gegrond. De rechtbank zal het bestreden besluit vernietigen, omdat het op een ondeugdelijke wettelijke grondslag is gebaseerd. De rechtbank is niet in staat om zelf in de zaak te voorzien, omdat hiervoor de benodigde gegevens ontbreken. Verweerder zal worden opgedragen om met inachtneming van hetgeen in deze uitspraak is overwogen een nieuwe beslissing op bezwaar te nemen.

6. Omdat het beroep gegrond is, zal de rechtbank verweerder in de door eiser gemaakte proceskosten veroordelen. Deze kosten stelt de rechtbank op grond van het Besluit proceskosten bestuursrecht voor een door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand vast op € 748,- (1 punt voor het indienen van het beroepsschrift met een waarde van € 748,- per punt en een wegingsfactor 1). Van andere voor vergoeding in aanmerking te nemen proceskosten is niet gebleken. De rechtbank zal tevens bepalen dat verweerder het door eiser betaalde

griffierecht van € 48,- aan hem vergoedt.

Beslissing

De rechtbank:

- verklaart het beroep gegrond;
- vernietigt het bestreden besluit;
- draagt verweerder op om met inachtneming van hetgeen in deze uitspraak is overwogen een nieuwe beslissing op bezwaar te nemen;
- bepaalt dat verweerder aan eiser het door hem betaalde griffierecht van € 48,- vergoedt;
- veroordeelt verweerder in de door eiser gemaakte proceskosten tot een bedrag van € 748,-.

Deze uitspraak is gedaan door mr. M.J.P. Heijmans, rechter, in tegenwoordigheid van mr. G.A. Kajim-Panjer, griffier.

De beslissing is in het openbaar uitgesproken op: **2 SEP. 2021**

griffier

rechter

Afschrift verzonden aan partijen op: **2 SEP. 2021**

Rechtsmiddel

Tegen deze uitspraak kan binnen zes weken na de dag van verzending daarvan hoger beroep worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. Als hoger beroep is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter van de hogerberoepsrechter worden verzocht om het treffen van een voorlopige voorziening of om het opheffen of wijzigen van een bij deze uitspraak getroffen voorlopige voorziening.

Voor kopie conform

De griffier van de
rechtbank Gelderland