

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor verkeerde toepassing fictieve opzegtermijn UWV

In verband met een reorganisatie bij SHL hebben werknemers in juni 2008 een beëindigingsovereenkomst gesloten. De kantonrechter heeft vervolgens de arbeidsovereenkomsten pro forma ontbonden per 24 juli 2008. Op grond van artikel 16 WW heeft het UWV werknemers uitkering geweigerd tot en met 1 september 2008. Thans vorderen werknemer van SHL loon over de maand juli. Daartoe stellen zij dat door toedoen van SHL de arbeidsovereenkomst niet in juni maar pas in juli zijn ontbonden. Hierdoor worden werknemers een maand extra getroffen door de fictieve opzegtermijn. SHL stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst reeds per 1 juli 2008 waren beëindigd middels wederzijds goedvinden. De proforma ontbindingen zijn enkel voortgezet in verband met de gewenste executoriale titel.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu vaststaat dat partijen op 4 juni 2008 mondeling overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van hun arbeidsovereenkomsten met ingang van 1 juli 2008, is aan de beide dienstverbanden per die datum een rechtsgeldig einde gekomen. Daarmee eindigde op 1 juli 2008 ook de verplichting van SHL tot betaling van het bedongen loon. De (voorwaardelijke) ontbindingen in juli doen daar niet aan af. De kantonrechter oordeelt echter voorts dat inderdaad in het algemeen, ook indien partijen het bepaalde in artikel 16 WW niet uitdrukkelijk hebben verdisconteerd, op een werkgever de verplichting rust om zich het belang van zijn (gewezen) werknemer aan te trekken, in die zin dat hij ertegen dient te waken dat door zijn toedoen of nalaten door de uitkerende instantie op een later tijdstip dan mogelijk was geweest een WW-uitkering wordt verleend. In dit geval kan dit echter niet tot toewijzing van de vorderingen leiden. Juiste toepassing van artikel 16 WW had er immers toe moeten leiden dat werknemers per 1 augustus 2008 aanspraak hadden moeten hebben op een WW-uitkering. Het UWV heeft een verkeerde termijn gehanteerd. Door echter na te laten bezwaar te maken, kan deze omissie thans niet aan de werkgever worden tegengeworpen.

Volgt afwijzing vordering werknemers.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-11-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BK3124

Zaaknummer: 612330 UC EXPL 09-1135 LH

Wetsartikelen: 6:162 BW en 16 WW