

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Islamitisch Sociaal-Cultureel Centrum

Voor opzegging arbeidsovereenkomst imam is geen instemming vereist. In arbeidsovereenkomst kan geen rechtsmacht voor het UWV worden gecreëerd. Recht op loon tijdens schorsing.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2014 op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 18 maanden in dienst getreden bij de stichting in de functie van imam. De stichting exploiteert een moskee. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 9 bepaald: 'Werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand. Als werkgever tussentijds opzegt, dan moet hij beschikken over toestemming van UWV (een ontslagvergunning).' Per brief van 29 februari 2016 is door de (toenmalige) voorzitter van de stichting bevestigd dat het dienstverband wordt verlengd met een periode van 36 maanden en dat de verlengde arbeidsovereenkomst 'aldus' eindigt per 30 juni 2019. Bij brief van 22 november 2016 is werknemer medegedeeld dat de verwijten die hem worden gemaakt een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling.

Oordeel

Onbepaalde tijd

In het onderhavige geval komt het er in de kern op neer of het aannemelijk is dat in de bodemprocedure zal worden geoordeeld dat er na 22 november 2016 nog een arbeidsovereenkomst bestaat tussen partijen en zo ja, of het aannemelijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat die vervolgens door een opzegging is geëindigd per 1 februari 2017. Het navolgende behelst niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen. Voor de beoordeling van (een deel van) de vorderingen die werknemer heeft ingesteld is van belang of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat dit per 1 december 2016 het geval is. Dit standpunt is, gelet op het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 onderdeel a BW en artikel XXIIe lid 2 Overgangsrecht WWZ juist en door de stichting ook terecht niet bestreden.

Er zal dan ook bij de beoordeling worden uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Opzegging wegens dringende reden en schorsing

Vervolgens is het de vraag of de stichting de arbeidsovereenkomst op 22 november 2016 (al dan niet per direct wegens een dringende reden) heeft opgezegd. Daartoe zal moeten worden beoordeeld of de brief van 22 november 2016 kan worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De stichting heeft in dit verband bepleit dat als er geen sprake is van een dringende reden, de brief als een 'gewone' opzegging moet worden beschouwd. In de brief van 22 november 2016 is werknemer uitdrukkelijk medegedeeld dat alvorens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan er een gesprek zal plaatsvinden en dat hij is geschorst in afwachting van dat gesprek. Die mededeling rijmt niet met een ontslag op staande voet tegen een andere datum. Bovendien volgt uit de toelichting van de stichting ter zitting ook dat kan worden getwijfeld of de brief van 22 november 2016 als opzegging is bedoeld.

Daarom wordt er voorshands van uitgegaan dat de bodemrechter zal oordelen dat op 22 november 2016 geen opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden, maar dat werknemer per die datum is geschorst. Voor de stelling van de stichting dat werknemer op 28 november 2016 per direct is ontslagen is – naast het feit dat werknemer dit heeft betwist – vooralsnog geen steun in de feiten te vinden. Werknemer behoudt gedurende zijn schorsing zijn recht op loon (HR 21 maart 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF3057). De stichting moet dit loon vanaf 22 november 2016 aan werknemer betalen.

Opzegging heeft werknemer bereikt

De vraag is nu tot welk moment de stichting het loon verschuldigd is. Bij beantwoording van die vraag is van belang dat de stichting heeft gesteld dat zij de arbeidsovereenkomst bij brief van 30 december 2016 heeft opgezegd per 1 februari 2017. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de opzegging niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden omdat de brief naar het adres van de advocaat is gestuurd en niet naar hemzelf én omdat de stichting geen toestemming van het UWV heeft (verzocht) om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Ten aanzien van het eerste standpunt wordt geoordeeld dat de brief is gericht aan werknemer. Ter zitting heeft de advocaat van werknemer ook gesteld dat hij de brief met werknemer heeft besproken en werknemer heeft niet bestreden dat hij eind december 2016 op de hoogte is geraakt van de opzeggingsbrief. Dit betekent dat er vooralsnog van wordt uitgegaan dat de opzegging werknemer heeft bereikt en dus zijn werking heeft gekregen.

Geen toestemming UWV vereist

Anders dan werknemer heeft bepleit, is het niet aannemelijk dat de opzegging van 30 december 2016 zal worden vernietigd omdat daarvoor geen toestemming is gegeven door het UWV. Werknemer bekleedt bij de stichting een geestelijk ambt. In dat geval geldt als uitgangspunt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kan opzeggen zonder instemming van de werknemer (zie art. 7:671 lid 1 onderdeel f BW). Dat in de arbeidsovereenkomst in artikel 9 is opgenomen dat de werkgever bij tussentijdse opzegging

toestemming van het UWV behoeft maakt dit niet anders. Partijen kunnen in de arbeidsovereenkomst geen rechtsmacht voor het UWV creëren. Het UWV is enkel bevoegd om te beslissen over verzoeken tot opzegging in verband met bedrijfseconomische redenen en langdurig ziekteverzuim, waarvan in het onderhavige geval geen sprake is. Bovendien is thans sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en is van tussentijdse opzegging geen sprake meer. Nu opzegging zonder instemming van de werknemer mogelijk is, kan de opzegging door de kantonrechter in een bodemprocedure niet worden vernietigd wegens strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW. Die mogelijkheid biedt de wet niet (art. 7:681 BW). Ook vernietiging wegens strijd met artikel 7:669 BW is wettelijk niet mogelijk. Het is aldus de verwachting dat de bodemrechter de opzegging in stand zal laten. Dit betekent dat – rekening houdend met een opzegtermijn van één maand – er vooralsnog van wordt uitgegaan dat het dienstverband per 1 februari 2017 is geëindigd. Het loon is tot die datum toewijsbaar.

Dienstwoning

Werknemer heeft voorts aanspraak gemaakt op huurrechten op zijn kamer en terugkeer daarin gevorderd. De stichting heeft betwist dat werknemer aanspraak kan maken op huurbescherming en gesteld dat er sprake is van een dienstwoning. De kantonrechter gaat er voorshands van uit dat de kamer die werknemer bewoonde aan hem ter beschikking is gesteld vanwege zijn werkzaamheden als imam. Werknemer heeft niet gesteld dat hij de kamer bewoonde eerder dan dat hij werd aangesteld als imam. De kamer bevond zich ook in de moskee waar werknemer werkte. De vorderingen op dit punt worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:571

Zaaknummer: 5618566 KK EXPL 17-1

Rechters: A. Sissing

Advocaten: A. Sarioglu en M.J. Jongste

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:671 lid 1 onderdeel f BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW