

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Oud ontslagrecht. Werkgever kan opzeggen indien sprake is van een loondoorbetalingsverplichting waartegen hij bezwaar heeft gemaakt. Besluit waarbij loondoorbetalingsverplichting is opgelegd is namelijk door de rechtbank herroepen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 1978 in dienst getreden van werkgever. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van projectleider beveiliging. Werknemer is op 4 september 2012 uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid en nadien onafgebroken arbeidsongeschikt gebleven. Het UWV heeft bij beslissing van 15 augustus 2014, wegens het niet voldoen door werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen, de aanvraag WIA-uitkering van werknemer niet in behandeling genomen en werkgever een loondoorbetalingsverplichting opgelegd voor de duur van één jaar ingaande 1 september 2014, en aldus eindigende per 1 september 2015. Tegen dit besluit heeft werkgever bezwaar gemaakt. Dit bezwaar is ongegrond verklaard bij besluit van het UWV van 9 maart 2015. Werkgever heeft vervolgens beroep ingesteld bij de rechtbank Oost-Brabant. De rechtbank heeft bij uitspraak van 21 december 2015 het besluit van het UWV van 9 maart 2015 vernietigd, zelf in de zaak voorzien door het besluit van 15 augustus 2014 te herroepen en bepaald dat haar uitspraak in de plaats treedt van het vernietigde besluit. Werkgever heeft op 22 juni 2015 aan het UWV toestemming verzocht voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer op basis van langdurige arbeidsongeschiktheid. Die toestemming is bij beslissing van 2 juli 2015 verleend. Bij brief van 8 juli 2015 heeft de advocaat van werkgever werknemer onder meer het volgende bericht: 'Namens uw werkgever [Elektro] zeg ik hierbij, met inachtneming van de opzegtermijn, onder voorbehoud, uw arbeidsovereenkomst op, welke, indien de hieronder genoemde voorwaarde zich zal voordoen, zal eindigen per 1-11-2015. Deze opzegging treedt alleen in werking, als de beslissing van het UWV d.d. 15-8-2014 (...) in bezwaar, beroep of hoger beroep wordt vernietigd.' Bij brief van 6 augustus 2015 heeft de gemachtigde van werknemer de nietigheid van de opzegging ingeroepen, omdat er is opgezegd in strijd met het opzegverbod bij ziekte c.q. het verbod om tijdens een loonsanctie op te zeggen. In het eindvonnis van 14 juli 2016 heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer afgewezen en werknemer in de proceskosten veroordeeld.

Oordeel

Partijen twisten in hoger beroep over de vraag of de opzegging met de mededeling dat deze

alleen in werking treedt als 'de beslissing van het UWV d.d. 15-8-2014 (...) in bezwaar, beroep of hoger beroep wordt vernietigd; rechtsgeldig is. Het hof is van oordeel dat de opzegging door werkgever aldus moet worden begrepen dat werkgever onder ogen heeft gezien dat de werking daarvan afhankelijk was van de juistheid van zijn standpunt over de (on)geldigheid van het besluit van het UWV. Daarmee is van een voorwaarde in eigenlijke zin – zoals bedoeld in artikel 3:38 en 6:21 BW – geen sprake, omdat de opzegging niet afhankelijk is van een onzekere gebeurtenis in de toekomst, maar van een gebeurtenis die in het verleden ligt. Dat de ongeldigheid van het besluit pas later in een gerechtelijke procedure zou worden vastgesteld doet daaraan niet af. Voorts betekent dit dat er geen verlenging van de loondoorbetalingsverplichting is geweest en er op het moment van de opzegging geen opzegverbod wegens ziekte gold. Het beroep van werknemer op het opzegverbod wegens ziekte faalt derhalve. Het hof is van oordeel dat de 'voorwaarde' die door werkgever aan de opzegging is verbonden, niet strijdig is met het systeem van het ontslagrecht. Gelet op het voorgaande is er sprake van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst en falen de grieven van werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:2289

Zaaknummer: 200.203.101/01

Rechters: J.W. van Rijkom, H.E. HAE Uniken Venema en D.J.B. de Wolff

Advocaten: L.F.J. Simonis-de Graaff en J.J. Lauwen