

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer om te bepalen dat arbeidsovereenkomst niet is geëindigd wordt afgewezen wegens gebrek aan belang (veiligstellen uitkeringsrecht Loongarantieregeling). Verzoek prematuur (nog geen UWV-beslissing) waarna bestuursprocedure openstaat.

Feiten

Werkgever is opgericht door X en richt zich op het ontwikkelen en bouwen van ecologische woningen. X is in augustus 2019 overleden. Y is de partner van X. Y is vanaf 2017 bij werkgever werkzaam als algemeen medewerker en is op 1 januari 2019 toegetreden tot het bestuur van werkgever. Werknemer heeft vanaf 2015/2016 voor werkgever werkzaamheden verricht. Tussen werknemer en werkgever is een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, met ingangsdatum 1 december 2018, waarin werknemer is aangesteld in de functie van medewerker algemeen. Werknemer heeft tot en met 15 november 2019 voor werkgever arbeid verricht. Bij brief van 9 maart 2020 heeft (de gemachtigde van) werknemer werkgever verzocht om betaling van het salaris van werknemer vanaf 1 april 2019 vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Daarbij heeft werknemer zich in deze brief beschikbaar gehouden voor werkzaamheden. Werkgever heeft aan deze verzoeken geen gehoor gegeven. Bij vonnis in kort geding van 27 mei 2020 van de kantonrechter Haarlem is werkgever uit hoofde van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst onder andere veroordeeld tot betaling aan werknemer van het loon over de periode 1 oktober 2019 tot en met 15 november 2019 en vanaf 9 maart 2020 tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst op een rechtsgeldige wijze is geëindigd en tot aanmelding van de arbeidsovereenkomst met werknemer bij de Belastingdienst en het UWV. Op 9 juni 2020 is het faillissement uitgesproken van werkgever door de rechtbank te Haarlem met benoeming van mr. I. Grijpma tot curator. Werknemer verzoekt onder meer de kantonrechter het door werkgever verstrekte ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter maakt uit de ter zitting gegeven toelichting op dat het belang van werknemer bij zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag uitsluitend is gelegen in het bij het UWV veiligstellen van zijn uitkeringsrechten op grond van de Loongarantieregeling bij faillissement. De gemachtigde van werknemer gaf ter zitting desgevraagd aan niet te weten of het kortgedingvonnis, waarin het bestaan van een arbeidsovereenkomst en bijbehorende loonaanspraken wordt aangenomen, daarvoor voldoende is. De kantonrechter stelt vast dat werknemer geen belang heeft bij dit verzoek. Allereerst is het verzoek prematuur; de uitkeringsaanvraag is immers nog bij het UWV in behandeling en niet zeker/duidelijk is of het

UWV de gevraagde uitkering gaat afwijzen. Mocht het UWV beslissen de uitkering uit hoofde van de Loongarantieregeling te weigeren (of gedane uitkeringen terug te vorderen) op grond van de stelling dat er geen recht op uitkering bestaat omdat er door opzegging of ontslag op staande voet geen arbeidsovereenkomst meer bestond tussen werknemer en werkgever, dan betreft dat een geschil tussen werknemer en het UWV (over uitkeringsrechten van werknemer jegens het UWV) waar de civiele rechter buiten staat. Werknemer moet in dat geval bij het UWV bezwaar maken tegen het besluit tot weigering van de uitkering. Een beschikking tussen werknemer en werkgever, dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door een (mogelijk) op enig moment gegeven ontslag, heeft geen kracht van gewijsde in het geschil tussen het UWV en werknemer. Het UWV is (immers) geen partij in deze (civielrechtelijke) procedure en het UWV is dan ook niet te binden met een beschikking door de kantonrechter in de onderhavige procedure. Het UWV zal in dat geval een zelfstandig oordeel vellen over de vraag of er nog een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever bestaat. Indien werknemer zich in dat oordeel niet kan vinden, zal hij dit moeten aanvechten via de bestuursrechtelijke rechtsgang. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt – gelet op het voorgaande – niet in te zien dat werknemer rechtens belang heeft bij zijn verzoek tot (voorwaardelijke) vernietiging van het gegeven ontslag/opzegging. Voor zover het verzoek moet worden opgevat als een onvoorwaardelijk verzoek tot vernietiging, geldt dat het evenmin toewijsbaar is. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgever van de stelling dat de arbeidsovereenkomst door hem is opgezegd/ ontslag op staande voet is verleend, lag het op de weg van werknemer om zijn stellingen nader te onderbouwen en bewijzen. Dat heeft hij niet, althans onvoldoende gedaan. Desgevraagd heeft werknemer ter zitting verklaard dat de mededeling van Y die (mogelijk) als een opzegging/ontslag op staande voet moet worden opgevat, niet op schrift is gesteld en dat niet meer te verifiëren is wanneer die mededeling is gedaan. De enkele omstandigheid dat werkgever op enig moment gestopt is salaris te betalen, is onvoldoende om aan te nemen dat sprake is geweest van een opzegging of ontslag op staande voet. Nu niet is komen vast te staan dat een opzegging is gedaan/ontslag op staande voet is verleend, kan het verzoek tot vernietiging daarvan niet worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10646

Zaaknummer: 8379878 AO VERZ 20-41

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: R. Grijpstra

Wetsartikelen: 61 WW, 64 WW en 29 Fw