

RECHTSPRAAK

Geen grondslag voor verzoek tot vernietiging van toestemming UWV. Arbeidsongeschikte werknemer heeft geen belang bij herstel arbeidsovereenkomst. Overweging voor advocaat werknemer om proceskostenveroordeling voor eigen rekening te nemen. Procedure is nodeloos aanhangig gemaakt en verkeerd ingestoken.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2007 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 1 november 2018 ziek gemeld. Bij beslissing van 5 oktober 2020 heeft het UWV aan werknemer met ingang van 29 oktober 2020 een WIA-uitkering toegekend. Werkgeefster heeft op 22 oktober 2020 aan het UWV toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft op 24 november 2020 de gevraagde toestemming aan werkgeefster verleend. Werkgeefster heeft bij brief van 28 november 2020 gebruikgemaakt van de door het UWV verleende toestemming en heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 maart 2021. De gemachtigde van werknemer heeft namens werknemer op 16 november 2020 bij de raad van bestuur van het UWV een bezwaarschrift ingediend. Partijen twisten over de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst terecht heeft opgezegd.

Oordeel

Herstel arbeidsovereenkomst?

Bij de beoordeling van het verzoek stelt de kantonrechter voorop dat de wet geen grondslag biedt voor de door werknemer verzochte vernietiging van de beslissing van het UWV. Voor zover het verzoek van werknemer in die zin begrepen moet worden dat hij verzocht heeft werkgeefster te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bestaat voor toewijzing van dat verzoek geen grond en daartoe wordt het volgende overwogen. Werknemer heeft van zijn kant geen medische gegevens in het geding gebracht op grond waarvan geoordeeld moet worden dat herstel binnen 26 weken wel te verwachten valt. Bovendien heeft werknemer ter zitting gesteld dat hij op allerlei verschillende manieren door werkgeefster bedreigd en onder druk is gezet, zodat het überhaupt de vraag is of werknemer in staat zal zijn de werkzaamheden bij werkgeefster te hervatten. Mede in dat licht is niet duidelijk welk belang werknemer heeft bij herstel van de arbeidsovereenkomst. Ter zitting heeft werknemer gesteld dat hij jarenlang door werkgeefster is onderbetaald, dat de Horeca Cao van toepassing is en dat hij door de werkgeefster zelfs gedwongen is om salaris en vakantiegeld weer terug te betalen aan werkgeefster. Zoals ook al ter zitting is overwogen, had werknemer ervoor kunnen

kiezen om die vermeende aanspraken in dit geding te vorderen, mede gezien het bepaalde in artikel 7:686a lid 3 BW. Werknemer, althans zijn gemachtigde, heeft ter zitting echter desgevraagd te kennen gegeven dat hij er bewust voor heeft gekozen om dat niet te doen, omdat daarvoor “de tijd nog niet rijp is”. Een en ander betekent echter dat in dit geding de vordering met betrekking tot het vermeende achterstallig salaris niet beoordeeld kan worden. Werknemer heeft in het petitum gevorderd “redenen waarom het ten onrechte onduidelijk wordt gelaten, hoe de transitievergoeding moet worden berekend”. Het is de kantonrechter niet duidelijk wat daarmee bedoeld wordt en wat van de kantonrechter op dat punt gevraagd wordt. Ook ter zitting heeft de gemachtigde van werknemer dit punt niet kunnen toelichten. Onder sub c in het petitum heeft werknemer toekenning van een billijke vergoeding verzocht. Ter zitting heeft werknemer gesteld dat hij én herstel van de arbeidsovereenkomst én toekenning van een billijke vergoeding verlangt. Nog daargelaten dat de wet voor een dergelijke combinatie geen grondslag biedt, geldt ook overigens dat voor toekenning van een billijke vergoeding geen reden bestaat. Werknemer heeft immers niet onderbouwd dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De opzegging van de arbeidsovereenkomst houdt verband met het feit dat werknemer twee jaar onafgebroken ziek is en gesteld noch gebleken is dat de ziekte veroorzaakt is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Werknemer heeft weliswaar in heel algemene bewoordingen gesteld dat hij door werkgeefster bedreigd en onder druk is gezet, maar hij heeft niet geconcretiseerd wat (en wanneer) er in dit kader gebeurd is, laat staan dat duidelijk is geworden dat een en ander geleid heeft tot zijn arbeidsongeschiktheid.

Kostenveroordeling

Als de in het ongelijk gestelde partij dient werknemer verwezen te worden in de kosten van het geding. Naar het oordeel van de kantonrechter zou het de gemachtigde van werknemer sieren als hij die kostenveroordeling voor zijn rekening zou nemen. De onderhavige procedure is immers niet alleen volstrekt nodeloos aanhangig gemaakt, maar bovendien ook nog verkeerd ingestoken. Het valt immers niet in te zien welk belang werknemer heeft bij herstel van de arbeidsovereenkomst en het eigenlijke punt van geschil heeft betrekking op de vraag of werknemer recht heeft op betaling van achterstallig salaris. De gemachtigde heeft er echter nu juist voor gekozen om die vraag niet in dit geding aan de orde te stellen, zodat op dat punt ook geen beslissing gegeven kan worden door de kantonrechter en evenmin beslist kan worden over de vraag of de Horeca Cao al dan niet van toepassing is. Het argument dat “de tijd nog niet rijp is” om de kwestie van het achterstallig salaris in een procedure aan de orde te stellen overtuigt de kantonrechter geenszins. |

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3378

Zaaknummer: 8994592 VZ VERZ 21-851

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: T.J.W.M. Stals en W.H. van Zundert

Wetsartikelen: 7:682 BW en 7:669 lid 3 sub b BW