

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Opzegging arbeidsovereenkomst werkneemster die pensioengerechtigde leeftijd reeds is gepasseerd is niet kennelijk onredelijk. In het midden blijft aan welke partij verstoorde arbeidsrelatie is te wijten, omdat partijen slechts verwijzen naar de UWV-procedure.

Werkneemster is in dienst van een tandartsenpraktijk, die per 1 januari 2013 door werkgeefster is overgenomen. Op 26 juni 2013 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 7 november 2013 heeft het UWV aan werkgeefster toestemming gegeven om werkneemster te ontslaan op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst is tegen 31 januari 2014 opgezegd. Werkneemster stelt de opzegging kennelijk onredelijk is. Zij stelt dat enerzijds de opzegging heeft plaatsgevonden door het willens en wetens geven van een onjuiste voorstelling van zaken en anderzijds omdat de gevolgen van het ontslag werkneemster onevenredig zwaar treffen. Na de overname waren er iedere werkdag veranderingen in de organisatie waarover geen overleg met werkneemster werd gepleegd. De oorzaak van de verstoring van de arbeidsrelatie is aan werkgeefster te wijten. Er is geen vergoeding toegekend en de financiële gevolgen van het ontslag zijn voor werkneemster onacceptabel en zeer ingrijpend. Door haar leeftijd kan zij geen aanspraak maken op een loondervingsuitkering. Gelet op haar leeftijd en het feit dat zij slechts parttime kan werken, zijn haar perspectieven slecht. Ten slotte is werkneemster afhankelijk van een inkomen teneinde in haar levensonderhoud te kunnen voorzien en de hypotheekkosten met betrekking tot haar formele woonplaats in Italië te kunnen voldoen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op een valse of voorgewende reden faalt. Er is door beide partijen slechts verwezen naar de inhoud van de stukken van de procedure bij het UWV. Op deze wijze is niet voldoende kenbaar welke feiten en omstandigheden werkneemster aan haar standpunten en werkgeefster aan haar verweer ten grondslag wenst te leggen (zie HR 17 oktober 2008, *NJ* 2009/474). De kantonrechter ziet wel dat werkgeefster vernieuwingen heeft doorgevoerd in de tandartsenpraktijk en ook dat zij daarover niet altijd vooraf met werkneemster heeft gecommuniceerd. Werkneemster heeft niet of nauwelijks meegewerkt aan die vernieuwingen. Zonder aan beide zijden actief mee te procederen kan de kantonrechter evenwel ten aanzien van deze kwestie niet tot een afgewogen oordeel komen en dat is niet de bedoeling in een civiele procedure. Dit betekent dat werkneemster onvoldoende feitelijk heeft onderbouwd dat en waarom de verstoring van de arbeidsrelatie (grotendeels) aan werkgeefster is te wijten. Ook het beroep op het gevolgcriterium faalt.

Vastgesteld moet worden dat werknemster de pensioengerechtigde leeftijd reeds is gepasseerd. Zij heeft daarom geen recht meer op een loondervingsuitkering maar gesteld noch gebleken is dat zij niet in aanmerking komt voor een ouderdomsuitkering. Voor het overige voert werkgeefster terecht aan dat de keuze om geen (verder) pensioen op te bouwen en een formele woonplaats in Italië te hebben, persoonlijke keuzes zijn, die in het kader van een ontslag niet voor rekening van werkgeefster komen. Dat werknemster minder makkelijk aan de slag komt is inherent aan haar leeftijd. Meegewogen wordt dat in het midden moet blijven aan wie de oorzaak van de verstoring van de arbeidsrelatie is te wijten. Ten slotte wordt ook de loonvordering over de periode 1 januari 2013 tot en met juni 2013 afgewezen, omdat deze vordering onvoldoende is onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:2238

Zaaknummer: 3248793 UC EXPL 14-11377 HvB/1036

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: C.J.A.M. Bots en L. Greveling

Wetsartikelen: 7:681 BW