

RECHTSPRAAK

Werkgever die de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer enkele maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd opzegt, is transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. De functie die werknemer vervulde, is die van modinette, met een salaris van € 2243,34 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Mode Interieur Tapijt Textiel (MITT) van toepassing. Op 15 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde op 12 januari 2023 om zo snel mogelijk mediation in te zetten, hetgeen niet is gebeurd. Bij brief van 1 juni 2023 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer per 3 juli 2023 beëindigd, met als reden dat werknemer op 3 oktober 2023 de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een correcte eindafrekening. Werkgever is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of de opzeggingsbrief van 1 juni 2023 moet worden gezien als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Vast staat dat werknemer pas op 3 oktober 2023 de pensioengerechtigde leeftijd bereikte, terwijl de arbeidsovereenkomst op 3 juli 2023 door werkgever is beëindigd. Op de zitting heeft werknemer toegelicht dat uit de bewoordingen van de opzeggingsbrief kan worden afgeleid dat werkgever doelbewust de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd om haar te treiteren. Gelet op de data die in de brief worden genoemd gaat het volgens werknemer hier niet om een foutje van een onwetende werkgever; werkgever wist heel goed waar zij mee bezig was. Deze uitleg, die door werkgever niet is weersproken, komt de kantonrechter niet onaannemelijk voor. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 2422,81 bruto) en de transitievergoeding (€ 12.524,48 bruto) zijn daarom toewijsbaar. Ook de verzochte betaling van de niet-genoten verlofuren en de vakantietoeslag zijn als onweersproken toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-11-2023

Zaaknummer: 10688471