

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst met werknemer wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd rechtsgeldig opgezegd. Partijen zijn namelijk meermaals schriftelijk van het pensioenontslagbeding in de cao afgeweken.

Feiten

Werknemer, thans 72 jaar oud, is sinds 1 september 1999 in dienst van werkgeefster als administrateur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Toneel en Dans van toepassing. In die cao is opgenomen dat het dienstverband eindigt op de dag waarop werknemer de wettelijke AOW-leeftijd heeft bereikt. Werkgeefster heeft werknemer op 28 maart 2014 een brief gestuurd waarin staat opgenomen dat partijen met wederzijds goedvinden afwijken van de cao en het contract afloopt op 30 april 2016 in plaats van de dag waarop werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Op 5 april 2014 heeft werknemer de AOW-leeftijd bereikt. In een brief van 22 februari 2016 heeft werkgeefster werknemer laten weten dat zijn contract voor bepaalde tijd wordt verlengd tot 30 juni 2017. Na 30 juni 2017 is werknemer blijven werken bij werkgeefster. Bij brief van 17 februari 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 april 2021 opgezegd. In onderhavige procedure vordert werknemer primair de opzegging van het dienstverband te vernietigen, met veroordeling van het salaris en werknemer tot de bedongen werkzaamheden toe te laten op straffe van een dwangsom. Subsidiair verzoekt werknemer om vergoedingen die verband houden met de onregelmatige opzegging. Ook verzoekt werknemer subsidiair een billijke vergoeding wegens zeer ernstig handelen/nalaten van werkgeefster en een transitievergoeding. Meer subsidiair verzoekt werknemer om uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en overwerk. Volgens werknemer heeft werkgeefster onterecht een beroep gedaan op artikel 7:669 lid 4 BW, omdat het dienstverband van werknemer van onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd door het pensioenontslagbeding waarna partijen vervolgens zijn blijven samenwerken. Werkgeefster voert aan dat partijen met wederzijds goedvinden expliciet zijn afgeweken van het pensioenontslagbeding uit de cao en de arbeidsovereenkomst is voortgezet onder dezelfde voorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat partijen ruim voor de AOW-leeftijd van werknemer afspraken hebben gemaakt. Vervolgens hebben partijen ruim voor de overeengekomen (nieuwe) einddatum weer afspraken gemaakt voor een nieuwe verlenging. Ook na het einde van deze verlenging heeft werknemer zijn werkzaamheden onder dezelfde

arbeidsvoorwaarden voortgezet. Van een einde (van rechtswege of anderszins) van de arbeidsovereenkomst is geen sprake. Pas bij brief van 17 februari 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer voor het eerst opgezegd. Deze opzegging is derhalve de eerste en enige opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat deze opzegging – gelet op de inhoud van artikel 7:669 lid 4 BW en de bepalingen in de CAO – rechtsgeldig is. De primaire vordering van werknemer wordt afgewezen. Wel wordt het subsidiaire verzoek, strekkende tot een vergoeding in verband met onregelmatige opzegging, toegekend. Werkgeefster heeft namelijk erkend dat zij een onjuiste opzegtermijn in acht heeft genomen. De (meer subsidiaire) vordering tot betaling van niet-genoten vakantiedagen en overwerk wordt afgewezen wegens een gebrek aan onderbouwing en de betwisting hiervan door werkgeefster. Verder wordt het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster afgewezen, omdat een grondslag voor toekenning van een dergelijk verzoek ontbreekt. Tot slot wordt het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding afgewezen, omdat artikel 7:673 lid 7 sub b BW van toepassing is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8371

Zaaknummer: 9246061 EA VERZ 21-361

Rechters: A.J. Wesdorp

Advocaten: mr. R. Daatzelaar en mr. M.M.W. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW en 7:673 lid 7 sub b BW