

RECHTSPRAAK

Opzegging van de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt door werkgeefster zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV, wordt vernietigd. Werkgeefster kan geen beroep doen op artikel 7:669 lid 4 BW.

Feiten

Werknemer is op 11 januari 2023 als chauffeur in dienst getreden bij werkgeefster op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zijn (tweede) arbeidsovereenkomst zou op 9 januari 2025 eindigen. Op 4 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer had toen de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgeefster heeft vervolgens zes weken zijn loon doorbetaald. Werknemer heeft op 2 augustus 2024 een aangetekende brief (gedateerd 13 juli 2024) ontvangen, waarin staat dat zijn dienstverband wordt beëindigd. Op 17 september 2024 heeft werknemer werkgeefster bericht dat hij weer mag en kan werken. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter de opzegging van werkgeefster te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van het loon. Werkgeefster meent daarentegen dat zij – nu de arbeidsrelatie is gestart voordat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt – zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kon opzeggen.

Oordeel

De kantonrechter vernietigt de opzegging en oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster heeft opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer en zonder de in artikel 7:671a lid 1 BW bedoelde toestemming van het UWV. Aldus heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 lid 1 aanhef en onder a BW. Het standpunt dat werkgeefster mocht opzeggen zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV gaat niet op. Weliswaar bepaalt artikel 7:670a lid 2 onder e BW dat het opzegverbod wegens ziekte niet van toepassing is als de opzegging geschiedt op grond van artikel 7:669 lid 4 BW, maar dat is alleen het geval als de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft. Bovendien kan de werkgever op grond van artikel 7:669 lid 4 BW de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd alleen opzeggen, als die arbeidsovereenkomst is ingegaan vóór het bereiken van die leeftijd. Dat is hier niet het geval. Toen partijen de tweede arbeidsovereenkomst aangingen, op 9 januari

2024, was werknemer immers al 67 jaar oud. Nu de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst voortduurt, heeft werknemer recht op loon. De vordering van werknemer tot loonbetaling is toewijsbaar vanaf 17 september 2024. Vanaf dat moment had werknemer zich immers weer beter gemeld bij werkgeefster. Aan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte had werkgeefster op dat moment al voldaan, omdat zij na de ziekmelding van werknemer gedurende zes weken het loon heeft doorbetaald.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:10114

Zaaknummer: 11335755 \ AZ VERZ 24-86

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: C.A.M.J.M. Joosten en I. Ummels-Koks

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 sub a BW, 7:671 BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:669 lid 1 en 3 BW, 7:671a lid 1 BW, 7:670a lid 2 sub e BW en 7:669 lid 4 BW