

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Werknemer kwalificeert pensioenontslag ten onrechte als opzegging in plaats van als einde van rechtswege. Geen verwijzing naar dagvaardingsprocedure. Zelfs als wel sprake zou zijn van opzegging, worden vorderingen (vernietiging opzegging wegens verboden leeftijdsonderscheid) afgewezen.

Werknemer, geboren in 1958, is met ingang van 29 december 1986 als verkeersvlieger in dienst getreden van KLM. Thans vervult hij de functie van Captain B777. De cao voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen is van toepassing. Op 18 juni 2015 is aan werknemer de ingang van zijn pensioen op 6 december 2015 bevestigd. Voorts wordt bericht dat het dienstverband tussen werknemer en KLM per die datum eindigt. Werknemer vordert primair vernietiging van de opzegging wegens strijd met artikel 7:671 BW en/of wegens verboden leeftijdsonderscheid als bedoeld in de artikelen 3 onderdeel c en 11 WGBL. Ook vordert hij loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Subsidiair verzoekt werknemer voor het geval de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd per 6 december 2015 toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de brief van 18 juni 2015 is duidelijk vermeld dat 'het dienstverband eindigt' met ingang van de pensioendatum 6 december 2015, hetgeen niet anders kan worden opgevat dan een einde van rechtswege. In deze brief kan met geen mogelijkheid worden gelezen dat KLM de arbeidsovereenkomst opzegt of anderszins een eenzijdig beëindigingsbesluit neemt. Nu niet vast staat dat sprake is van een opzegging, dienen de hierop gebaseerde vorderingen (zowel de primaire als de subsidiaire) te worden afgewezen. Ter zitting is gesproken over de eventuele mogelijkheid om de onderhavig zaak naar een dagvaardingsprocedure te verwijzen. Ter zitting is hierover geen beslissing genomen, en voortschrijdend inzicht heeft de kantonrechter tot de conclusie gebracht dat een dergelijke verwijzing alleen mogelijk is wanneer een vordering is ingesteld die in een dagvaardingsprocedure thuis hoort. Nu werknemer zijn vorderingen alleen heeft gebaseerd op een vermeende opzegging, valt er niets te verwijzen. Dit had anders kunnen liggen indien werknemer zijn vorderingen had gebaseerd op de stelling dat het dienstverband niet van rechtswege is geëindigd, omdat het pensioen- en ontslagbeding zoals thans neergelegd in de cao 2015-2017 ongeldig is wegens strijd met de WGBL.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat indien wel sprake zou zijn geweest van een opzegging, deze beoordeeld had moeten worden naar het recht zoals dat gold tot 1 juli 2015 (art. XXII lid 1 onderdeel b WWZ). De brief die in de visie van werknemer kwalificeert als opzegging is namelijk van 18 juni 2015. Naar 'oud recht' had werknemer voor wat betreft de 'arbeidsrechtelijke acties' de keuze tussen het invoeren van de nietigheid van het ontslag wegens het ontbreken van een ontslagvergunning of het accepteren van het ontslag met daaraan gekoppeld een vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag. Geen van de door werknemer primair ingestelde vorderingen valt hiermee te rijmen. Werknemer beroept zich voorts op het opzegverbod van artikel 11 jo. 3 WGBL. Op grond van artikel XXII lid 4 WWZ moet ook deze vordering naar oud recht beoordeeld worden. De bevoegdheid tot (het invoeren van de) vernietiging vervalt twee maanden na opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze termijn is derhalve verstreken op 18 augustus 2015. Ook indien wel zou zijn opgezegd, zouden de vorderingen van werknemer zijn gestrand.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-12-2015

Zaaknummer: 4613136 AO VERZ 15-347