

RECHTSPRAAK

werknemer/Ontwikkelingsmaatschappij Landgoed Vaeshartelt B.V.

Werkgever legt pensioengerechtigde leeftijd werknemer pas later als aanvullende ontslaggrond onder de opzegging. Ook bij ‘gewone’ opzegging dient juiste grond vermeld te worden, gelet op rechtszekerheid en ontslagsysteem. ‘Free-ticket’ van pensioenontslag kan slechts één keer worden ingezet.

Werknemer is sinds 1974 in dienst van (rechtsvoorgangers) van Ontwikkelingsmaatschappij Landgoed Vaeshartelt B.V. (hierna: Vaeshartelt). Op 8 maart 2016 heeft werknemer een brief aan het bestuur van Vaeshartelt gestuurd waarin hij zijn zorgen heeft geuit over de ‘koers’ die Vaeshartelt is gaan varen. Op 1 april 2016 heeft Vaeshartelt werknemer te kennen gegeven zijn arbeidsovereenkomst te gaan opzeggen vanwege het voortdurende verschil van inzicht, hetgeen zij diezelfde dag ook per brief heeft gedaan. Vaeshartelt heeft later laten weten dat, hoewel dat bij de opzegging niet specifiek als ontslaggrond is genoemd, de opzegging moet worden gezien als een opzegging op grond van artikel 7:669 lid 4 BW (opzegging wegens pensioengerechtigde leeftijd). Werknemer verzoekt primair de opzegging te vernietigen. Vaeshartelt verzoekt onder meer onder de voorwaarde dat geoordeeld zal worden dat partijen schriftelijk zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst niet vóór 1 januari 2018 zou kunnen worden beëindigd, deze alsnog te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de eerste plaats constateert de kantonrechter dat de ontslagreden zoals die is vermeld in de brief van 1 april 2016, te weten een voortdurend verschil van inzicht, aangemerkt wordt als een beroep op een verstoorde arbeidsverhouding als genoemd in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, doch dat Vaeshartelt die opzeggrond volstrekt onvoldoende heeft geconcretiseerd. Het enkele gegeven dat werknemer kritiek uit op het door het bestuur gevolgde beleid, betekent allerminst reeds op zichzelf dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Van een bestuur mag verwacht worden dat zij zich een bepaalde mate van kritiek, mits opbouwend bedoeld en niet beledigend, laat welgevallen althans daar bestand tegen is. Dat de arbeidsduur gedurende de periode 1 mei 2013 tot 1 februari 2015 is verhoogd naar 20 uur per week, maakt niet dat daarmee nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn gesloten, zoals werknemer ten onrechte stelt. Het is dezelfde arbeidsovereenkomst gebleven. Er is enkel sprake van wijziging van elementen van een bestaande overeenkomst. Geconstateerd dient derhalve te worden dat de arbeidsovereenkomst hier in geding is ingegaan vóórdat werknemer pensioengerechtigd was

(dat is hij sinds 1 februari 2013), zodat Vaeshartelt de overeenkomst op die grond had kunnen opzeggen. Vastgesteld dient echter te worden dat Vaeshartelt in haar opzegbrief die grond niet heeft genoemd en dat zij die grond eerst op een later moment (partijen laten zich daar niet expliciet over uit) die 'pensioengrond' als aanvullende grondslag onder het ontslag heeft gelegd. Met name uit oogpunt van rechtszekerheid voor de werknemer, maar ook gelet op het gesloten en limitatieve ontslagsysteem van de wet, is de kantonrechter van oordeel dat ook bij een opzegging als de onderhavige (net als bij een opzegging wegens een dringende reden) bij de opzegging de juiste gronden daarvoor vermeld dienen te worden. In dit kader verdient het nog opmerking dat Vaeshartelt te kennen heeft gegeven dat zij op 27 oktober 2016 een brief aan werknemer heeft verzonden betreffende een 'Opzegging arbeidsovereenkomst voor zover nodig' (zo vermeldt de kop van de brief) waarin zij de arbeidsovereenkomst op de pensioengrond opzegt tegen 1 februari 2017, doch dit mist relevantie voor de onderhavige verzoeken nu die zich hebben beperkt tot de opzegging tegen 1 augustus 2016. Ten overvloede zij hierbij opgemerkt dat deze voorwaardelijke opzegging wegens bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd rechtskracht zal missen, nu Vaeshartelt deze grond ten processe expliciet heeft aangevoerd voor de opzegging die thans ter beoordeling voorligt en het 'free-ticket' van pensioenontslag ex artikel 6:671 lid 1 onderdeel g jo. 6:669 lid 4 BW slechts één keer kan worden ingezet. Volgt toewijzing van het primaire verzoek van werknemer. Nu niet is geoordeeld dat partijen schriftelijk zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst niet vóór 1 januari 2018 zou kunnen worden beëindigd, is in feite aan de voorwaarde voor het tegenverzoek niet voldaan, zodat dit verzoek reeds daarom dient te worden afgewezen. Ten overvloede merkt de kantonrechter nog op dat onder verwijzing naar de beoordeling van het primaire verzoek van werknemer, dit tegenverzoek, indien aan de voorwaarde was voldaan, niet toegewezen zou worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:10714

Zaaknummer: 5388847 AZ VERZ 16-192

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: C.A.H. Lemmens en M. Overdijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW, 7:671 BW en 7:681 BW