

RECHTSPRAAK

werknemer/Top-TP Holding B.V.

Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd. Opzegging door werkgever. Voor zover de brief van de werkgever moet worden aangemerkt als opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt deze opzegging vernietigd in verband met elementaire gebreken.

Feiten

Tussen partijen staat vast dat werknemer, thans 73 jaar, op 1 juli 2009 in dienst is getreden van Top-TP Holding B.V. (hierna: Top-TP), eerst voor bepaalde tijd en al jaren voor onbepaalde tijd, en dat hij laatstelijk werkzaam was als algemeen medewerker/ machineschoonmaker, tegen een loon van gemiddeld rond de € 1.000 bruto per maand. Tevens staat vast dat Top-TP werknemer bij brief gedateerd 29 juni 2018 schriftelijk heeft bevestigd dat zijn werkzaamheden bij Top-TP per 1 juli 2018 zijn beëindigd en dat de arbeidsovereenkomst daarmee is komen te vervallen. Werknemer verzoekt om vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt het verweer van werknemer dat hij subsidiair stelt dat, indien de brief als opzegging moet worden gezien, de opzegging vernietigbaar is. De kantonrechter leest in de brief van 29 juni 2018 een bevestiging door Top-TP van het feit dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd door het verstrijken van de overeengekomen bepaalde tijd (de duur van het project bij X B.V., art. 7:667 BW). Tussen partijen staat inmiddels echter vast dat er al jaren sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Pas na inschakeling van de gemachtigde van Top-TP stelt zij dat de brief moet worden gezien als een opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 4 BW, welke opzegging niet de instemming van werknemer dan wel toestemming van het UWV behoeft (art. 7:671 lid 1 sub g BW). Werknemer heeft de brief in eerste instantie niet opgevat als opzegging op grond van artikel 7:669 lid 4 BW en hoefde de brief ook niet in die zin op te vatten, gelet op de bewoordingen in de brief. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient in de toekomst, tegen het einde van de maand, opgezegd te worden en met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Dit vermeldt de brief van 29 juni 2018 niet, integendeel, zij wekt de indruk dat de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht is beëindigd in verband met het verstrijken van de ooit overeengekomen bepaalde tijd. De brief, gedateerd 29 juni 2018, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gekwalificeerd als opzegging van de blijkbaar op dat moment al bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, althans deze heeft zulke elementaire gebreken dat hieraan geen waarde kan

worden toegekend en de opzegging dient te worden vernietigd. De brief is gedateerd 29 juni 2018 en stelt dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juli 2018 (dus: niet per 20 juli 2018), terwijl werknemer de brief niet eerder heeft gehad dan 20 juli 2018. De brief vermeldt niet de opzeggingsgrond van artikel 7:669 lid 4 BW en evenmin is opgezegd tegen het einde van de maand en met in achtneming van de voor werknemer geldende opzegtermijn. Van een werkgever mag duidelijkheid worden verwacht als het gaat om (eenzijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en deze duidelijkheid is er allerminst. Het ligt op de weg van Top-TP om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werknemer alsnog deugdelijk op te zeggen, met inachtneming van de voor werknemer geldende bijzondere artikelen gelet op het doorwerken van werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij is artikel 7:669 lid 4, anders dan werknemer stelt, wél van toepassing; de kantonrechter deelt niet de zienswijze van werknemer dat deze regeling slechts geldt voor op grond van de AOW verzekerde werknemers, of niet van toepassing is omdat deze een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vergt vóór de AOW-leeftijdsgrens, en het artikel derhalve niet voor hem geldt. Het artikel vermeldt immers niet dat de regeling slechts geldt indien men verzekerd is op grond van de AOW of dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vóór het bereiken van de AOW-leeftijd. Verder speelt in deze de kwestie van de arbeidsongeschiktheid van werknemer, in welk kader ook bijzondere regels gelden. De conclusie is dat het verzoek van werknemer zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4641

Zaaknummer: 7227684 \ EJ VERZ 18-170

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E. Focke en M.J. Smit

Wetsartikelen: 7: 669 lid 4 BW en 7:671 lid 1 sub g BW