

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkgeefster heeft de afwijzing van het in de CAO opgenomen doorwerkverzoek van werkneemster onvoldoende gemotiveerd. Het is onvoldoende duidelijk waarom sprake is van een bedrijfsbelang dat zich verzet tegen het doorwerken van werkneemster tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2007 in dienst getreden van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in de functie van projectsecretaresse voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is een CAO van toepassing. Op grond van de arbeidsovereenkomst neemt werkneemster deel aan de pensioenregeling. De pensioenregeling gaat uit van een pensioenleeftijd van 68 jaar. Op 13 augustus 2018 heeft werkneemster bij haar teamleider een verzoek ingediend op grond van de CAO om haar arbeidsovereenkomst per de datum waarop zij 66 jaar wordt en de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, te verlengen (het doorwerkverzoek). De teamleider heeft het verzoek van werkneemster op 4 september 2018 afgewezen. Werkneemster heeft op grond van de geschillenregeling van de CAO tegen de afwijzing van het doorwerkverzoek bezwaar gemaakt bij de directeur van werkgeefster. Op 13 november 2018 heeft de directeur de afwijzing van het doorwerkverzoek gehandhaafd. Daarbij heeft zij gewezen op het bedrijfsbelang van werkgeefster om te verjongen. Werkneemster heeft de Geschillencommissie van werkgeefster (de Geschillencommissie) op 15 november 2018 om advies gevraagd over het besluit van de directeur en te beslissen dat zij tot de pensioenleeftijd van 68 jaar bij werkgeefster in dienst blijft. De Geschillencommissie heeft op 13 december 2018 advies uitgebracht en het bezwaar van werkneemster gegrond verklaard. Bij brief van 17 december 2018 heeft de voorzitter van de raad van bestuur het verzoek van werkneemster, in afwijking van het advies van de Geschillencommissie, afgewezen. Werkneemster vordert onder meer veroordeling van werkgeefster om haar toe te laten tot haar werkzaamheden. Werkneemster is van mening dat werkgeefster in strijd handelt met de CAO en/of artikel 7:611 BW door haar geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat uit de CAO volgt dat een verzoek om na de AOW-gerechtigde leeftijd te mogen doorwerken, in beginsel moet worden toegewezen, tenzij het

bedrijfsbelang van werkgeefster zich hiertegen verzet. Nu in de CAO een nadere omschrijving van het begrip 'bedrijfsbelang' ontbreekt, gaat de kantonrechter voor de betekenis van dit begrip uit van een taalkundige uitleg. Gelet op de tussen partijen geldende procedure voor geschillen, mag werkgeefster afwijken van het niet-bindende advies van de Geschillencommissie, maar moet zij dit advies wel in haar besluit betrekken. Zowel op grond van de geschillenregeling van de CAO als op grond van het beginsel van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW, mag van werkgeefster verwacht worden dat zij in haar besluit op het doorwerkverzoek zorgvuldig motiveert waarom zij afwijkt van het advies van de Geschillencommissie. Dit geldt voor werkgeefster in het bijzonder omdat zij een bedrijf is met een groot aantal werknemers die belang hebben bij inzichtelijke besluiten van hun werkgever over aanspraken op grond van de CAO. Daarnaast mag van een onderneming als werkgeefster die met haar werkzaamheden een publieke taak verricht, verwacht worden dat zij haar besluiten zorgvuldig motiveert en dus ook dat zij besluiten die betrekking hebben op haar eigen werknemers voldoende motiveert. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster haar besluit onvoldoende heeft gemotiveerd. Werkgeefster geeft in het besluit alleen aan dat zij inzet op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers en dat verjonging noodzakelijk is. Dat is onvoldoende om een individuele aanspraak op doorwerken op grond van de CAO af te wijzen. De wijze waarop werkgeefster de CAO-bepaling toepast, maakt deze bepaling tot een dode letter. Werkgeefster heeft niet uitgelegd waarom het doorwerken van werkneemster op 66-jarige leeftijd in de weg staat aan verjonging van werkgeefster. Immers, werkgeefster heeft 4400 werknemers in dienst. Het is niet duidelijk waarom als gevolg van het doorwerken van één werknemer, de gewenste verjonging niet mogelijk is. Tevens is niet gebleken dat werkgeefster een (kenbaar) beleid heeft om na het vertrek van oudere werknemers alleen (aanzienlijk) jongere medewerkers aan te trekken. Omdat in het besluit van werkgeefster een deugdelijke motivering ontbreekt waarom sprake is van een bedrijfsbelang dat zich verzet tegen het doorwerken van werkneemster, wordt werkneemster in het gelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1602

Zaaknummer: 7518380

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: F.G. Vlaskamp en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:611 BW