

RECHTSPRAAK

Werkgever die de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer enkele maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd opzegt, is transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster. De functie die werkneemster vervulde, is die van modinette, met een salaris van € 2243,34 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Mode Interieur Tapijt Textiel (MITT) van toepassing. Op 15 december 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde op 12 januari 2023 om zo snel mogelijk mediation in te zetten, hetgeen niet is gebeurd. Bij brief van 1 juni 2023 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 3 juli 2023 beëindigd, met als reden dat werkneemster op 3 oktober 2023 de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een correcte eindafrekening. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of de opzeggingsbrief van 1 juni 2023 moet worden gezien als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Vast staat dat werkneemster pas op 3 oktober 2023 de pensioengerechtigde leeftijd bereikte, terwijl de arbeidsovereenkomst op 3 juli 2023 door werkgeefster is beëindigd. Op de zitting heeft werkneemster toegelicht dat uit de bewoordingen van de opzeggingsbrief kan worden afgeleid dat werkgeefster doelbewust de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft opgezegd vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd om haar te treiteren. Gelet op de data die in de brief worden genoemd gaat het volgens werkneemster hier niet om een foutje van een onwetende werkgever; werkgeefster wist heel goed waar zij mee bezig was. Deze uitleg, die door werkgeefster niet is weersproken, komt de kantonrechter niet onaannemelijk voor. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 2422,81 bruto) en de transitievergoeding (€ 12.524,48 bruto) zijn daarom toewijsbaar. Ook de verzochte betaling van de niet-genoten verlofuren en de vakantietoeslag zijn als onweersproken toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-11-2023

Zaaknummer: 10688471