



Foto: Kees Groenewold

Doorwerken na AOW geen nieuw contract

Ondanks een pensioenbeding dat bepaalt dat de arbeidsovereenkomst stopt bij de pensioengerechtigde leeftijd is die stilzwijgend voortgezet. Dat is, vindt de kantonrechter, geen nieuwe arbeidsovereenkomst maar een voortzetting van de oude situatie. Het contract mag daarna elk moment worden opgezegd.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een horecawerknemer staat een pensioenbeding. De arbeidsovereenkomst zal daardoor, zonder opzegging, eindigen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De werkgever heeft geen beroep op het pensioenbeding gedaan, de werknemer is namelijk ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst gebleven. De werkgever zegt op een latere datum het dienstverband op. De werknemer is van mening dat die opzegging niet rechtsgeldig is, omdat vooraf geen toestemming is verleend door het UWV of de kantonrechter. Hij beroept zich op reguliere ontslagbescherming, ervan uitgaande dat er op de dag dat hij AOW-gerechtigd werd een nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten. De rechter wordt om een oordeel gevraagd in een kortgedingprocedure.

De beslissing

De rechter onderzoekt de werking van de nieuwe ontslagregels voor AOW-gerechtigden en AOW-plussers. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer opzeggen op de leeftijd dat de werknemer AOW-gerechtigd is, of daarna. Er geldt dan geen verplichting om voorafgaand ontslagtoestemming te vragen aan UWV of rechter. De werkgever hoeft daar ook niet een van de wettelijke ontslaggronden voor aan te voeren. De eis die de wet aan deze eenvoudige ontslagprocedure stelt, is dat de overeenkomst is aangegaan vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Hier draait het erom of het pensioenbeding nu wel of niet heeft geleid tot een einde van de arbeidsovereenkomst en aansluitend het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst. De Amsterdamse voorzieningenrechter vindt van niet. Er is sprake van een stilzwijgende voortzetting en volgens de rechter moet dat niet worden gezien als een nieuwe arbeidsovereenkomst vanaf de AOW-leeftijd. Een werkgever heeft het recht om eenmaal een beroep te doen op de bijzondere ontslagbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers en heeft daarvan

terecht gebruikgemaakt. De overeenkomst is dus rechtsgeldig opgezegd.

COMMENTAAR

Over de interpretatie van de kantonrechter is juridisch wel te discussiëren. De wetgever stelt niet voor niets dat de arbeidsovereenkomst vóór de pensioengerechtigde leeftijd moet zijn aangegaan om de soepele ontslagregels toe te passen. Het pensioenbeding leidt tot beëindiging van het contract en daarna zijn partijen weer met elkaar doorgesproken. Of er nu wel of niet over is gesproken: er is sprake van een knip in de arbeidsrelatie.

De rechter telt mee dat geen van de partijen een beroep deed op het pensioenbeding en daarom zou kunnen worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst ongewijzigd is doorgelopen. Hoewel letterlijk sprake is van een andere situatie dan die de wetgever heeft bedoeld als een soepelere ontslagregeling, heeft de rechter het laten passeren van de AOW-datum zonder beëindiging toch onder deze regel gebracht. Geen onbelangrijke beslissing.

In meer dan 90 procent van alle arbeidsovereenkomsten staat een beding dat de arbeidsovereenkomst eindigt per AOW-datum. De uitleg door de Amsterdamse rechter maakt de weg vrij om elke werknemer na pensioendatum te laten doorwerken en daarna, op elk gewenst moment, op te zeggen. Mocht er toch sprake zijn van beëindiging per de pensioendatum, dan heeft de wetgever ook aan deze situatie gedacht. Arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd eindigen toch van rechtswege. Het is dan nog mogelijk om zes contracten te sluiten binnen maximaal 48 maanden. Het blijft wel verstandig om duidelijke afspraken te maken. Stilzwijgende voortzetting van contracten brengt altijd onduidelijkheid met zich mee.

Kantonrechter Rechtbank Amsterdam 24 maart 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2016/98 – ECLI:NL:RBAMS:2016:1678 **X**