

Kantonrechter staat ontslag 75-jarige werknemer niet toe

De leeftijd van een werknemer mag niet als reden voor ontslag dienen. Dit bepaalt de kantonrechter in een zaak waarbij de werkgever een 75-jarige werknemer door een jongere kracht wil vervangen.



FOTO: KOOS GROENEVOLD

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Twee weken voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd heeft een werkgever de tijdelijke arbeidsovereenkomst met zijn werknemer voor onbepaalde tijd voortgezet. Inmiddels is zij ruim 75 jaar oud en nog steeds aan het werk. De werkgever wil haar plek echter graag invullen met een jongere werknemer en heeft dat besproken met de werknemer. Die weet echter van geen wijken en heeft niet meegewerkt aan de beëindiging van de arbeidsrelatie. De werkgever vraagt op grond van de leeftijd ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter. De werknemer beroept zich op de Wet Gelijke behandeling en het daarin opgenomen verboden onderscheid op grond van leeftijd.

De beslissing

De kantonrechter heeft onderzocht of er sprake is van een rechtvaardigingsgrond voor het onderscheid naar leeftijd, daar de wet een aantal uitzonderingen op het verbod tot leeftijdsdiscriminatie kent. Zo kan het onderscheid zijn gebaseerd op een wettelijke regeling op het gebied van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid, wat hier niet aan de orde is. De tweede rechtvaardigingsgrond is het bereiken van de AOW-leeftijd. Ook dat is hier niet aan de orde, omdat de arbeidsovereenkomst juist op dat moment is aangegaan. De derde grond, zwaarwegende bedrijfsbelangen, acht de rechter ook niet aanwezig. De werkgever had zich hier onder meer kunnen beroepen op het kostenaspect bij ziekte en het risico daarop, alsmede op de wens een jonge werknemer te willen laten instromen. Het ontbindingsverzoek is afgewezen.

Kantonrechter Bergen op Zoom 3 juli 2013, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2013, nr. 235

COMMENTAAR

Het in dienst hebben van werknemers na de pensioengerechtigde leeftijd kent voor- en nadelen. Er hoeven geen werknemerspremies te worden afgedragen en er zijn fiscale voordelen. Een belangrijk nadeel vormt de loondoorbetaling bij ziekte. Het uitvalrisico van oudere werknemers is hoger en de kans op langdurige uitval is groter. Er is een wetsvoorstel in behandeling dat dit laatste punt moet ondervangen, door de loondoorbetalingsplicht bij ziekte te maximeren op zes weken. Dat is ook hard nodig, nu vanuit de overheid wordt gestimuleerd om toch vooral door te werken. Voor de beëindiging van dergelijke arbeidsovereenkomsten is geen reparatie voorgesteld. De normale ontslagregels blijven van toepassing. Leeftijd mag in beginsel dus geen reden zijn voor ontslag. Er zullen dus andere redenen aangevoerd moeten worden. Waar mogelijk wel een soepeler opstelling van de rechter verwacht mag worden is bij de bepaling van een eventuele ontslagvergoeding. Daar wordt namelijk rekening gehouden met de inkomensderving tot aan de pensioendatum. Het is echter ook goed mogelijk dat de rechter in een situatie als deze daaraan voorbij gaat. Het was immers voldoende duidelijk dat werkgever en werknemer deze pensioendatum niet hebben aangegrepen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat de werknemer naast haar inkomen ook AOW en pensioenuitkeringen ontvangt is een gegeven dat bij partijen bekend was. Om een dergelijke situatie te voorkomen is het te overwegen om bij de besprekingen over voortzetting van het dienstverband na het bereiken van de pensioenleeftijd met de werknemer af te spreken welke datum de werknemer met pensioen zal gaan. Dit is eventueel dan al vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst. X