



# Vanzelfsprekend ontslag bij 65 jaar lijkt verleden tijd

Een werkgever ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd, terwijl beide partijen de overeenkomst willen voortzetten. Toch lijkt de vanzelfsprekendheid van ontslag op de pensioendatum verleden tijd.

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

## De feiten

In een arbeidsovereenkomst is een pensioenontslagbeding opgenomen. Op grond hiervan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, maar werkgever en werknemer willen na het bereiken van de 65-jarige leeftijd van werknemer de arbeidsrelatie voortzetten. Zij het op een iets andere basis. Omdat de werkgever de voortzetting alleen op tijdelijke basis wil aangaan en na afloop niet geconfronteerd wil worden met een ontslagprocedure, heeft de werkgever een ontbindingsverzoek ingediend. De werknemer voert geen verweer in deze formele procedure.

## De beslissing

De rechter heeft het verzoek kritisch bestudeerd. Er is een ontbindingsverzoek ingediend, terwijl partijen de intentie hebben om met elkaar door te gaan. De rechter geeft aan dat het geen automatisme meer is dat een arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Tussen partijen is dit echter wel overeengekomen. De rechter is van mening dat deze procedure eigenlijk onnodig is. De wettelijke bescherming die een werknemer krachtens de zogenoemde Ragetlie-regel krijgt bij een tijdelijke voortzetting van een vast dienstverband, hangt ermee samen dat een werknemer niet onder druk gezet mag worden om mee te werken aan beëindiging van een vast contract, om dat op tijdelijke basis voort te zetten. Bij een einde dienstverband door tussenkomst van de rechter, of na opzegging, vervalt die bescherming. De rechter geeft in deze zaak aan dat die extra rechtsbescherming

niet meer nodig is na een pensioenontslag op grond van de contractsbepaling. De rechter heeft overigens wel de ontbinding uitgesproken, omdat de werkgever daar belang bij heeft en dit niet nadelig is voor de werknemer.

## COMMENTAAR

In de literatuur en in de rechtspraak ontstaat steeds meer verschil van opvatting over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar. Recent oordeelde de Utrechtse kantonrechter (LJN BU34310) dat de arbeidsovereenkomst niet eindigde op 65-jarige leeftijd als dat niet tussen partijen is bedongen. De vanzelfsprekendheid van een ontslag op de pensioendatum lijkt daarmee verleden tijd. Werkgevers die de arbeidsovereenkomst van hun werknemers willen laten eindigen bij 65 jaar dienen er verstandig aan te doen dit in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Als dat niet meer mogelijk is, dan kan een pensioenontslagbeding in het arbeidsvoorwaardenreglement worden opgenomen. De bepaling geldt overigens pas als de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de toepasselijkheid van het arbeidsvoorwaardenreglement op zijn arbeidsovereenkomst.

Als pensioenontslag in de cao is geregeld, dan doet het probleem als hierboven beschreven zich niet voor. Het kan overigens wel zo zijn dat de cao toch niet van toepassing blijkt te zijn. Ook daar is het dus van belang om goed op te blijven letten.

Kantonrechter Leiden 3 augustus juli 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 250. X