

RECHTSPRAAK

Werknemer is op 1 november 2003 in dienst getreden bij werkgever in de functie van tekenaar in dienst getreden. Op 10 augustus 2008 heeft werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In de toepasselijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is niets bepaald over het einde van de arbeidsovereenkomst: niet is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, de pensioengerechtigde leeftijd of iets dergelijks. Op de arbeidsovereenkomst is geen CAO van toepassing. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat zijn arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Werkgever heeft werknemer niet meer toegelaten tot de werkzaamheden. Volgens werkgever is het gebruikelijk dat werknemers met hun 65-jarige leeftijd met pensioen gaan. Volgens werkgever was het werknemer van meet af aan duidelijk dat werkgever niet met werknemer na zijn 65ste levensjaar op dezelfde arbeidsvoorwaarden verder wilde gaan. De werkgever stelt zich dan ook op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet van rechtswege eindigt op grond van het enkele feit dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Daarvoor zijn bijkomende feiten en omstandigheden nodig, waaruit zou kunnen volgen dat de partijbedoeling is gericht op het eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dergelijke feiten en omstandigheden zijn in de onderhavige kwestie niet gesteld noch gebleken. Er zijn juist feiten en omstandigheden die op het tegendeel duiden. Tussen partijen is gesproken over voortzetting van het dienstverband nadat werknemer de leeftijd van 65 jaar zou bereiken. Zij konden het slechts over de voorwaarden waaronder het dienstverband zou worden voortgezet niet eens worden (werknemer wenste voortzetting van zijn gewone dienstverband, werkgever wenste een onderbreking van drie maanden gevolgd door een oproepcontract). Er is daarnaast sprake van precedents bij werkgever ten aanzien van doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd: werkgever heeft met een aantal werknemers, waaronder ten minste één tekenaar, de arbeidsrelatie voortgezet nadat zij de leeftijd van 65 jaar hadden bereikt. Dat er sprake is van een pensioenregeling die recht geeft op een pensioenuitkering vanaf de leeftijd van 65 jaar leidt niet tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst dan ook van rechtswege eindigt. Er is geen wettelijke regel die bepaalt dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt. Als in het verleden al zou kunnen worden aangenomen dat er sprake is van 'gewoonterecht' dat ertoe leidde dat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd van 65 jaar van rechtswege eindigde, zoals prof. Lutjens heeft betoogd in het Nederlands Juristenblad van 29 augustus 2008, dan is de kantonrechter van

oordeel dat een dergelijke 'gewoonterecht' niet meer van deze tijd is, mede gelet op de discussie die thans wordt gevoerd over verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd naar 67 jaar en de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste jaren, waarbij stoppen met werken bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar niet meer vanzelfsprekend is. In dit verband wijst de kantonrechter ook op het advies van de SER 'Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar', nr. 06/03, 17 maart 2006. De overweging van de Hoge Raad in zijn arrest van 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430 dat 'niet kan worden gezegd dat de regel dat een arbeidsovereenkomst in het algemeen van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, niet langer in overeenstemming is met de rechtsopvatting van brede lagen van de bevolking', waarop Lutjens een beroep heeft gedaan in bovengenoemde bijdrage in het NJB, overtuigt de kantonrechter niet. Uit dit arrest, dat betrekking had op een geheel andere casuspositie, namelijk een proeftijdontslag van een oudere werknemer, kan niet worden afgeleid dat een arbeidsovereenkomst ter zake waarvan partijen niet zijn overeengekomen dat deze eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, niettemin van rechtswege eindigt. Dat de Hoge Raad zou menen dat die rechtsregel wel bestaat, valt naar het oordeel van de kantonrechter niet in genoemd arrest te lezen. Tussen partijen staat vast dat werkgever noch werknemer enige opzeggingshandeling heeft verricht. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, brengt dit mee dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog niet is geëindigd.

Volgt toewijzing vorderingen werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BI2450

Zaaknummer: 08/10027

Wetsartikelen: 7:667 BW