

RECHTSPRAAK

werknemer/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Arbeidsovereenkomst met werknemer is geëindigd met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer. Zijn vordering tot het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een beroep op de cao in samenhang met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd slaagt niet.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van PostNL Pakketten, als allround sorteermidewerker. Per 1 september 2017 is de arbeidsovereenkomst tussen PostNL Pakketten en werknemer geëindigd, in verband met het bereiken door werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd. De arbeidsovereenkomst tussen PostNL Pakketten en werknemer werd beheerst door de collectieve arbeidsovereenkomst 2016-2017 voor PostNL (hierna: de cao). Naast allround sorteermidewerker in dienst van PostNL Pakketten, was werknemer als postbezorger in dienst van Koninklijke PostNL B.V. (hierna: Koninklijke PostNL). Met Koninklijke PostNL is werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan, voor de functie van postbezorger voor 8,5 uur per week. PostNL Pakketten weigert met werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan voor de functie van allround sorteermidewerker. Werknemer vordert – samengevat – primair veroordeling van PostNL Pakketten om een tijdelijke arbeidsovereenkomst met werknemer aan te gaan.

Oordeel

Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst die gold tussen PostNL Pakketten en werknemer op grond van artikel 28 lid 1 cao van rechtswege is geëindigd per 1 september 2017 wegens het bereiken door werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd. De vraag is of PostNL Pakketten een nieuwe, dit keer een tijdelijke, arbeidsovereenkomst moet aangaan met werknemer, nu werknemer wil doorwerken als allround sorteermidewerker bij PostNL Pakketten na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Volgens werknemer is dat het geval. Hij doet daarvoor een beroep op artikel 28 lid 2 cao, in samenhang met de wet. Werknemer stelt dat uit de cao volgt, in samenhang met de wet, dat hij erop mocht vertrouwen dat PostNL Pakketten met hem een tijdelijke arbeidsovereenkomst zou sluiten, ingaande nadat hij de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt. Kennelijk gaat werknemer ervan uit dat hij

als AOW-gerechtigde een voorkeurspositie heeft op de arbeidsmarkt, die maakt dat hem niet snel een arbeidsovereenkomst mag worden geweigerd. De rechtbank verwerpt dat standpunt. De wet strekt dan ook enkel ertoe te faciliteren dat ook op basis van een arbeidsovereenkomst kan worden gewerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als de werkgever en de werknemer dat willen. Werknemer vindt het beleid van PostNL Pakketten om nooit nieuwe arbeidsovereenkomsten aan te gaan met oud-werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt discriminatoir. De rechtbank kan deze zienswijze niet onderschrijven. De conclusie uit het bovenstaande is dan ook dat PostNL niet onrechtmatig handelt jegens werknemer, door hem na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer in dienst te willen nemen als allround sorteermidewerker. Aldus liggen de vorderingen niet gereed voor toewijzing.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:4517

Zaaknummer: C/o8/209277 / KG ZA

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: P. van Wijngaarden en A.E. Vos

Wetsartikelen: 28 cao 2016-2017 PostNL