

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst zou van rechtswege eindigen op dag dat werknemer 65 jaar werd. Bedoeling van partijen was dat werkneemster op haar AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst zou treden. Verzoek tot vernietiging van opzegging van de arbeidsovereenkomst afgewezen.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1952, is op 1 augustus 1991 als geneeskundig adviseur bij DAS Nederlandse Rechtsbijstand Verzekeringsmaatschappij N.V. (hierna: DAS) in dienst getreden. De AOW-leeftijd van werkneemster is 66 jaar, bereikt in 2018. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt zodra werkneemster de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst bedroeg de AOW-leeftijd 65 jaar. Werkneemster heeft werkgever te kennen gegeven dat zij wilde doorwerken na haar 65ste. Bij brief van 27 maart 2018 heeft DAS aan werkneemster bericht dat de arbeidsovereenkomst met haar wordt opgezegd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werkneemster heeft DAS daarop gevraagd of er een nieuwe arbeidsovereenkomst kon worden gesloten na haar AOW-gerechtigde leeftijd. Daar heeft DAS in juli 2018 negatief op beslist. Op 7 september 2018 heeft werkneemster zich in een e-mail op het standpunt gesteld dat haar arbeidsovereenkomst niet zou eindigen op haar AOW-leeftijd van 66 jaar, maar eerst op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kern van het geschil is de vraag of de arbeidsovereenkomst van werkneemster in 2018 is geëindigd, van rechtswege dan wel door de opzegging zijdens DAS. De kantonrechter oordeelt dat zulks het geval is en overweegt daartoe als volgt.

Vernietiging van de opzegging op grond van artikel 7:681 BW

Allereerst geldt dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster bepaalt dat deze eindigt van rechtswege op de dag dat zij 65 jaar wordt. Deze bepaling is helder en is nadien niet (schriftelijk) gewijzigd. Dat de bepaling is opgenomen onder het kopje pensioenregeling maakt niet dat de inhoud opeens anders wordt. Destijds (in 1991) was de gebruikelijke pensioenleeftijd het moment dat men AOW kon gaan genieten, derhalve 65 jaar, en het was dan ook naar het oordeel van de kantonrechter de bedoeling van partijen dat werkneemster op haar AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst zou treden.

Verzoek op grond van artikel 7:611 BW en/of artikel 6:248 BW

Nu is geoordeeld dat partijen geen andere/hogere dan de thans geldende AOW-leeftijd zijn overeengekomen, kon DAS de arbeidsovereenkomst voor zover deze al niet van rechtswege eindigde, tegen die datum ook rechtsgeldig opzeggen met gebruikmaking van het bepaalde in artikel 7:669 lid 4 BW. Waarom het feit dat DAS van dit recht gebruik heeft gemaakt in strijd met de norm van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW zou zijn, heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd. Er bestaat voor de werkgever geen verplichting een werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te houden als dat niet is overeengekomen, maar de werknemer dat kennelijk om welke reden dan ook wel graag wil. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster dat strekt tot vernietiging van de opzegging op grond van artikel 7:681 BW en/of op grond van artikel 7:611 en/of 6:248 BW – zo dit, naast artikel 7:681 BW, al tot de mogelijkheden zou behoren – wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:10063

Zaaknummer: 7335186 EA VERZ 18-886

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.M. Blok en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: 7:681 BW , 7:611 BW en 6:248 BW