RECHTSPRAAK

Einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege wegens bereiken AOW-gerechtigde leeftijd werkneemster (67 jaar). Geen sprake van een arbeidsvoorwaarde dat zij tot haar pensioendatum (68 jaar) zou mogen doorwerken.

Feiten

Werkneemster is sinds 2008 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster heeft werkneemster onder verwijzing naar een ontslagbeding in de cao laten weten dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is voor werkneemster 67 jaar. Werkneemster stelt dat het ontslagbeding in de cao in strijd is met de voor haar geldende arbeidsvoorwaarde dat zij tot het bereiken van haar pensioendatum zou mogen doorwerken. De pensioendatum is op grond van haar pensioenregeling de eerste dag van de maand dat zij de 68-jarige leeftijd bereikt (pensioenrichtleeftijd). Werkneemster vordert primair werkgever te veroordelen om haar toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden en subsidiair om haar een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden tot en met 31 juli 2027. Zij vordert daarnaast betaling van loon en actieve deelname aan de pensioenregeling. Werkneemster stelt verder dat werkgeefster als goed werkgever en op grond van de aanvullende en beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid gehouden is de arbeidsovereenkomst tot haar pensioendatum (eventueel voor 24 uur in plaats van 36 uur per week) voort te zetten, waarbij zij tevens op grond van artikel 2 Wet flexibel werken het verzoek doet tot aanpassing van haar arbeidsduur.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om een in kort geding gevorderde voorlopige voorziening. Er is in ieder geval sprake van een spoedeisend belang van werkneemster. Zij heeft daartoe gesteld dat zij als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst financieel nadeel lijdt, omdat zij hierdoor niet tot haar 68e jaar inkomen kan blijven verwerven en pensioen kan opbouwen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet hoeft voort te zetten en werkneemster ook geen nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst hoeft aan te bieden. In de cao staat duidelijk dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Dat was in het geval van werkneemster de dag waarop zij 67 jaar werd. Niet is gebleken dat partijen een andere datum dan de AOW-gerechtigde leeftijd hebben afgesproken als datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen. Anders dan werkneemster stelt, kan in de arbeidsovereenkomst geen arbeidsvoorwaarde worden gelezen dat zij mocht doorwerken tot haar

pensioendatum. Deze arbeidsvoorwaarde blijkt ook niet uit het pensioenreglement. Een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar betekent niet automatisch dat het arbeidscontract ook tot die leeftijd doorloopt. Naar het oordeel van de kantonrechter vloeit ook uit de eisen van goed werkgeverschap en de aanvullende en beperkende werking van de redelijkheid en de billijkheid niet voort dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster zou moeten voortzetten tot zij de 68-jarige leeftijd heeft bereikt of dat zij haar een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst zou moeten aanbieden. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 20-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:7743
Zaaknummer: 12323447 \ MV EXPL 26-106 MS/1270
Rechters: A.R. Creutzberg
Advocaten: J.E. Hoetink en mr. N. Asrish
Wetsartikelen: 6:119 BW, 6:248 BW, 7:611 BW en 2 Wet flexibel werken