

## Werknemer civiel



### **Einde arbeidsovereenkomst bij AOW leeftijd of pensioenleeftijd 67 jaar?**

Een werknemer van ARAG wilde doorwerken tot de pensioenleeftijd van 67 jaar. Volgens zijn werkgever eindigde zijn arbeidsovereenkomst bij de AOW-leeftijd. De werknemer was het daar niet mee eens. Hij wees er op dat diverse collega's wel mochten doorwerken. De rechtbank wees zijn claim op leeftijdsdiscriminatie en een transitievergoeding af (ECLI:NL:RBMNE:2018:3780).

#### **Commentaar**

Een werknemer was vanaf 1 juli 1975 in dienst van ARAG. In de geïncorporeerde CAO staat de volgende bepaling: De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.' Op 5 juni 2018 bereikt hij de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij brief van 14 maart 2018 heeft ARAG bericht dat zijn arbeidsovereenkomst op 4 juni 2018 zal worden beëindigd. Werknemer wil in dienst blijven tot de pensioenleeftijd van 67 jaar. ARAG weigert hem een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Volgens de werknemer heeft ARAG daarbij laten weten dat ze verjonging wilde van het team waarin hij werkzaam was. Werknemer vordert onder meer een transitievergoeding.

#### **Transitievergoeding**

De kantonrechter wijst het verzoek om een transitievergoeding af. In de wet staat dat er geen transitievergoeding is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst eindigt in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd (artikel 7:673 lid 7 BW). De Hoge Raad heeft op 20 april 2018 geoordeeld dat die wettelijke bepaling geen verboden leeftijdsonderscheid oplevert (ECLI:NL:HR:2018:651). De uitsluiting van het recht op een transitievergoeding voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt voorkomt dat de transitievergoeding toekomt aan een categorie van personen die in de regel niet langer is aangewezen op het verrichten van arbeid om in hun levensonderhoud te voorzien. De werknemer ontvangt naast zijn AOW nog aanvullend pensioen dat bij ARAG is opgebouwd.

### **Ongelijke behandeling**

De werknemer beroept zich er op dat hij er op mocht vertrouwen dat hij tot 67 jaar mocht doorwerken. In de startbrief van de verzekeraar stond dat 67 jaar de vaste pensioenleeftijd was in zijn pensioenovereenkomst. De kantonrechter overweegt dat dit beroep niet slaagt. De werknemer heeft ter zitting bevestigd het hem bekend was dat in de cao was bepaald dat de arbeidsovereenkomst met ingang van de AOW-leeftijd van rechtswege zou eindigen en dat hij daarom een verzoek heeft ingediend om langer te mogen doorwerken. Naar de kantonrechter begrijpt stelt de werknemer verder dat ARAG hem ongelijk behandelt door 3 andere, oudere, collega's na hun "AOW-ontslag" wél maar hem niet een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden onder de mededeling dat zij verjonging van het team wenselijk acht. ARAG heeft betwist dat zij dit laatste gezegd heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in het midden blijven of ARAG verjonging van het team als reden heeft genoemd, of doorstroming van personeel. Doorstroming is een passend en noodzakelijk middel om de werkloosheid te bestrijden (HvJ EG 16 oktober 2007, JAR 2007/288 (Palacios)), en is dus niet in strijd met het discriminatieverbod op grond van leeftijd. Naar het oordeel van de kantonrechter valt het begrip verjonging geheel of grotendeels samen met doorstroming, en is het verschil tussen beide begrippen in ieder geval niet zo groot dat doorstroming géén en verjonging wél als strijdig met het discriminatieverbod moet worden aangemerkt. De kantonrechter wijst de vorderingen af.

### **Conclusie**

*Een werkgever met een pensioenleeftijd van 67 jaar mag de arbeidsovereenkomst automatisch laten eindigen bij de AOW-leeftijd. Het is geen leeftijdsdiscriminatie als de cao bepaalt dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij de AOW-leeftijd. Dat de werknemer geen transitievergoeding krijgt is evenmin discriminatie.*

**prof. mr. drs. Mark Heemskerk**