

NIEUWSFLITS

Exit 65?

De AOW-leeftijd van 65 jaar staat onder druk. Nu werkgevers en werknemers niet tot overeenstemming zijn gekomen zal het kabinet deze waarschijnlijk stapsgewijs gaan verhogen tot 67 jaar. Bekend is al dat het bereiken van de 65-jarige leeftijd als ontslaggrond zal worden geschrapt uit de CAO voor rijksambtenaren. Het is steeds meer de vraag of ook de particuliere werkgever er wel van uit mag blijven gaan dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch eindigt vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

In het verleden konden partijen er meestal vanuit gaan dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanzelf eindigde zodra de werknemer met pensioen kon. Dit automatisch einde werd ook in de rechtspraak en literatuur bevestigd, zeker als er in de arbeidsovereenkomst of CAO een daartoe strekkende bepaling was opgenomen (pensioenbeding). Daar is verandering in gekomen.

Recentelijk oordeelden kantonrechters te Amsterdam en Delft dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege haar aard niet van rechtswege kan eindigen, ook niet vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd: “onbepaald” betekent immers “zonder einde”. Zelfs als in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een pensioenbeding is opgenomen betekent dit volgens deze rechters nog niet dat de arbeidsovereenkomst inderdaad van rechtswege eindigt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Kortom: als de werkgever en werknemer geen actie ondernemen lijkt de arbeidsovereenkomst na de 65 gewoon door te lopen, met alle gevolgen van dien.

Hoe dient in de toekomst omgegaan te worden met beëindigingen vanwege pensioen? De wetgever zou in deze natuurlijk uitkomst kunnen bieden, maar zover is het nog niet. Gelet op de overwegingen van deze kantonrechters kunnen partijen op dit moment dus eigenlijk niet vóóraf bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst regelen dat bij 65 de werknemer uit dienst zal gaan. Wél geldt nog steeds dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een geaccepteerde reden is voor een ontslag. Om er zeker van te zijn dat de arbeidsovereenkomst eindigt kan daarom vóór de 65^e verjaardag wel een ontslagvergunning worden aangevraagd of ontbinding verzocht. Of de werkgever voor deze problematiek komt te staan hangt af van de werknemer. De algemene tendens is nog steeds dat de meeste werknemers op hun 65e willen stoppen met werken. Is het de werkgever echter duidelijk dat de werknemer hoe dan ook wil doorwerken, dan doet hij er verstandig aan om ruim van tevoren de nodige stappen te zetten. Tenslotte kan zich nog de situatie voordoen dat de werknemer zich bedenkt en zich weer meldt nadat hij 65 is geworden. Dat is vooraf moeilijk te voorzien, maar kan bijvoorbeeld worden voorkomen door een en ander schriftelijk vast te leggen in een zogenaamde beëindigingsovereenkomst.

RUSSELL ADVOCATEN

Al met al voldoende reden om, zolang de wetgever niet met maatregelen komt, tijdig de nodige voorzieningen te treffen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de 64-jarige werknemer.

Meer informatie

De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten adviseren al vele jaren ondernemers en zijn u graag van dienst bij het vinden van juridisch verantwoorde praktische oplossingen voor problemen omtrent ziekte, vakantie, ontbindingsvergoedingen en andere arbeidsrecht kwesties.

Contactpersoon: mr. Minke M. Kroon (minke.kroon@russell.nl).

Meer informatie over collectief ontslag vindt u in het door ons kantoor samengestelde *Handboek Ontslagrecht*.

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

