

RECHTSPRAAK

werknemer/KLM

Pensioenontslag bij 63 jaar niet in strijd met cao of Wet gelijke behandeling leeftijd

Werknemer (63 jaar) is op 1 september 1971 in dienst getreden van KLM, laatstelijk in de functie van Senior Technical Specialist. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor KLM-Grondpersoneel Nederland van toepassing. Centraal staat de vraag of werknemer wegens het bereiken van 63-jarige leeftijd van rechtswege uit dienst is getreden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de cao-bepaling aldus moet worden verstaan dat werknemer een keuzemogelijkheid heeft. Indien werknemer kiest voor pensionering op 65-jarige leeftijd, dan dient KLM dit te honoreren. Subsidiair stelt werknemer zich op het standpunt dat het pensioenbeding in strijd is met de Wet gelijke behandeling leeftijd bij de arbeid (WGBL).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft KLM tot tweemaal toe verzocht zijn pensioenwijziging te willen wijzigen tot uiterlijk 1 oktober 2011. KLM heeft dit verzoek niet ingewilligd en werknemer bericht dat zijn functie als gevolg van de huidige bedrijfseconomische omstandigheden per 1 oktober 2009 is komen te vervallen. Aannemelijk is geworden dat KLM het door haar geformuleerde 'ja tenzij-beleid' in het geval van werknemer voldoende zorgvuldig heeft toegepast. Tevens is aannemelijk geworden dat de functie van werknemer nadat hij 63 jaar geworden is, is komen te vervallen en zijn werkzaamheden deels door anderen worden verricht. Krachtens het bepaalde in de cao 2002 eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging op de normpensioendatum, in dit geval 1 oktober 2009. Naar voorlopig oordeel van de kantonrechter is het door KLM gevoerde beleid terzake niet in strijd met de WGBL. KLM heeft weliswaar erkend dat onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die vóór of na 1950 zijn geboren, maar beroept zich daarbij op een objectieve rechtvaardiging daarvoor als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub c WGBL. De afwijzing van het verzoek van werknemer om na zijn 63e te mogen doorwerken, baseert KLM op haar streven om de economische crisis zonder gedwongen ontslagen door te komen. Dit beleid van KLM wordt blijkens de notulen van het overleg van 17 juli 2009 en het transitieplan ook door de betrokken vakbonden gedragen. Het bestaan van een objectieve rechtvaardigingsgrond is voldoende aannemelijk geworden. Ten slotte weegt het belang van werknemer ter verkrijging van een ordemaatregel in kort geding niet op tegen de financiële gevolgen van KLM bij een verplichting tot toelating tot de arbeid tot 65 jaar. Hierdoor zou KLM gedwongen zijn tot collectief ontslag over te gaan, hetgeen indien in een bodemprocedure zou komen vast te staan dat KLM gelijk heeft, niet meer is terug te keren. Indien werknemer in de bodemprocedure alsnog gelijk krijgt, kan hij eenvoudig financieel worden gecompenseerd.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-02-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BL5709

Zaaknummer: 1119907 KK EXPL 10-35

Wetsartikelen: 7 WGBL