

RECHTSPRAAK

werknemers/KLM en VNV

Leeftijdsontslag piloten KLM (56 en/of 60 jaar) is niet in strijd met WGBL. Doorstroom van verkeersvliegers en evenwichtige personeelsopbouw is een legitiem doel van sociaal beleid, dat niet een nationaal overheidsbeleid hoeft te zijn. Passendheid en noodzakelijkheid impliceren een redelijke toetsing en niet een zeer strikte proportionaliteitstoetsing. Pensioenontslag is voorts niet in strijd met artikel 7:667 BW

Werknemers zijn in de periode tussen 1979 en 1991 in dienst getreden bij KLM als verkeersvlieger. Op de tussen partijen bestaande arbeidsverhouding is de CAO voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen (hierna: de cao) van toepassing. Op grond van artikel 5.4 en 5.8 van de cao eindigt de arbeidsovereenkomst van werknemers, die op fulltimebasis werkzaam zijn, van rechtswege bij het bereiken van de 56-jarige leeftijd of – bij zogeheten ‘verminderde productie’ – uiterlijk bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Werknemers zullen binnen afzienbare tijd de berekende verplichte pensioenleeftijd bereiken of hebben deze al bereikt. VNV is de vakbond voor verkeersvliegers waarbij ongeveer negentig procent van de vliegers is aangesloten. Bij brief van 18 juni 2007 heeft KLM aan een van de verzoekers meegedeeld dat zij geen aanleiding ziet om af te wijken van de in de cao vastgelegde verplichte vervroegde pensioenleeftijd. Werknemers vorderen in dit geding een verklaring voor recht dat het in artikel 5.4 cao gehanteerde onderscheid op grond van leeftijd niet objectief gerechtvaardigd is, waardoor die bepaling wegens strijd met de WGBL nietig is, en een bevel om werknemers ook na de berekende datum van vervroegde uitdiensttreding toe te laten tot hun werkzaamheden. De kantonrechter en het hof hebben de vordering afgewezen. Daartoe heeft het hof overwogen dat de met artikel 5.4 cao te verwezenlijken doelen – te weten het bereiken van een regelmatige en voorspelbare doorstroming van verkeersvliegers tussen de rangen, kostenbeheersing en een evenwichtige personeelsopbouw (waaronder begrepen een evenwichtige verdeling van de werkgelegenheidskansen binnen de beroepsgroep) – zijn aan te merken als legitieme doelen. Voorts heeft het hof geoordeeld dat het invoeren en handhaven van een pensioenleeftijd van 56 jaar met de mogelijkheid de pensioenleeftijd onder voorwaarden uit te stellen tot uiterlijk het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, een passend en noodzakelijk middel vormt ter verwezenlijking van genoemde doelen.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de Hoge Raad is sprake van een legitiem doel. Werknemers betoogden dat het oordeel van het hof miskent dat een legitiem

doel als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn een doel van nationaal overheidsbeleid moet zijn. Die klacht treft geen doel. Weliswaar heeft het HvJ EU geoordeeld dat legitieme doelstellingen als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn het karakter van een algemeen belang moeten hebben ter onderscheiding van individuele beweegredenen van de werkgever (HvJ EU, *Age Concern*, punt 46), maar daaruit volgt niet dat zij een doel van nationaal overheidsbeleid moeten zijn, noch dat overwegingen als de onderhavige niet zijn aan te merken als een algemeen belang als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn. Mede gelet op het oordeel van het hof dat genoemde doelstellingen niet uitsluitend aan de behoeften van KLM tegemoetkomen maar tevens de hiervoor genoemde doelstellingen van sociaal beleid dienen, is het oordeel dat die doelstellingen legitiem zijn niet onbegrijpelijk en toereikend gemotiveerd. Daarbij is van belang dat uit de rechtspraak van het HvJ EU voortvloeit dat bevordering van de toegang tot arbeid door een betere verdeling van de werkgelegenheid tussen de generaties in beginsel moet worden aangemerkt als een legitiem doel dat een rechtvaardiging voor leeftijdsonderscheid vormt als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn (HvJ EU, *Rosenblatt*, punt 58-62; HvJ EU, *Palacios de la Villa*, punt 53, 65 en 66).

Met betrekking tot de passendheid van de maatregel heeft het hof onder meer belang gehecht aan de omstandigheid dat het loslaten van het verplichte pensioenontslag tot stagnatie van de evenwichtige personeelsopbouw zou leiden. Anders dan werknemers stellen dwingt het HvJ EU niet tot een toetsing van de passendheid bij de invoering van de maatregel, zodat ook de gevolgen van het afschaffen van de maatregel een gezichtspunt opleveren.

Wat de noodzakelijkheid betreft, heeft het hof geoordeeld dat een andere – minder vergaande maatregel – niet goed denkbaar was en de gevolgen voor de piloten alleszins mee leken te vallen. De klachten van de werknemers komen erop neer dat het HvJ EU ter beoordeling van de noodzakelijkheid van de maatregel een strikte proportionaliteitstoets voorschrijft, die door het hof niet is aangelegd, terwijl het hof ten onrechte de bewijslast bij werknemers heeft gelegd en een overigens onbegrijpelijk oordeel heeft gegeven. Zij kunnen niet tot cassatie leiden. Uit de rechtspraak van het HvJ EU vloeit immers voort dat de nationale rechter over een ruime beoordelingsmarge beschikt ten aanzien van de criteria ‘passend’ en ‘noodzakelijk’, waarbij de rechter ‘in redelijkheid’ de gestelde, ter zake dienende omstandigheden dient af te wegen. Daarbij is volgens deze rechtspraak aangetoond dat de betrokken maatregel passend en noodzakelijk is wanneer deze gelet op het nagestreefde doel, niet onredelijk lijkt en gebaseerd is op gegevens waarvan de nationale rechter de bewijswaarde moet beoordelen (HvJ EU, *Fuchs en Köhler*, punt 83). Wat de noodzakelijkheid betreft, dient de rechter te onderzoeken of de bestreden maatregel verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen en niet op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de werknemers die de bedongen pensioenleeftijd bereiken, waarbij de maatregel in zijn eigen regelingscontext dient te worden geplaatst en rekening moet worden gehouden zowel met het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat (HvJ EU, *Rosenblatt*, punt 73).

Ten slotte betogen werknemers dat het pensioenontslag in strijd is met artikel 7:667 BW.

Betoogd wordt dat ingevolge artikel 7:667 lid 6 BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet van rechtswege kan eindigen doordat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Deze klacht faalt. Het eerste lid van artikel 7:667 BW is niet beperkt tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het voorschrift van het zesde lid ziet op de wijze waarop een partij een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst kan beëindigen. Het verzet zich niet tegen een overeenkomst (of tegen een op een overeenkomst toepasselijke clause) als bedoeld in het eerste lid, die meebrengt dat een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-07-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BW3367

Zaaknummer: 10/04128

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, E.J. Numann, W.D.H. Asser, M.A. Loth en C.A. Streefkerk

Advocaten: R.A.A. Duk, P.A. Ruig, S.F. Sagel, J. van Duijvendijk-Brand en K.G.W. van Oven

Wetsartikelen: 7 WGBL en 7:667 BW