

RECHTSPRAAK

X c.s./werkneemster

***Vrouw is in dienst van het bedrijf van haar man.
Pensioenontslagbeding is nietig vanwege verboden
leeftijdsonderscheid. Geen kennelijk onredelijk ontslag, omdat de
arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd***

Werkneemster is in 1988 in dienst getreden van een van de twee vennootschappen van haar man. In 1991 is een arbeidsovereenkomst gesloten, met daarin een pensioenontslagbeding. Sinds 2007 zijn huwelijksproblemen ontstaan. De echtscheidingsprocedure is thans aanhangig. Vanaf december 2008 heeft werkneemster als gevolg van de verstoorde huwelijksrelatie niet meer gewerkt. Gesteld wordt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2011, bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd van werkneemster, van rechtswege is geëindigd. Na verkregen toestemming 'voor zover rechtens vereist' is de arbeidsovereenkomst in september 2011 opgezegd. Thans stelt werkneemster onder meer dat het pensioenontslagbeding nietig is en dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is in geschil of werkneemster in dienst is van bedrijf 1 of bedrijf 2. Van belang is of bedrijf 1 en werkneemster zich jegens elkaar hebben verbonden (vgl. HR 5 april 2002, NJ 2003, 124 (ABN Amro/Malhi)). Vaststaat dat waar aanvankelijk bedrijf 2 werkgeefster was en het loon voldeed, op enig moment bedrijf 1 het loon is gaan betalen, als werkgeefster op de loonstroken is vermeld en in de jaaropgaven als inhoudingsplichtige is opgevoerd. Hieruit heeft werkneemster redelijkerwijs mogen opmaken dat bedrijf 1 bedrijf 2 als haar contractspartij was opgevolgd.

Het pensioenontslagbeding waarin de einddatum van het dienstverband is gesteld op de 62-jarige leeftijd van de werknemer, is in strijd met artikel 3 WGBL omdat het bij het aangaan en beëindigen van de arbeidsverhouding een verboden onderscheid naar leeftijd maakt. De wens van partijen, echtelieden, om (samen) eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken, neemt deze nietigheid niet weg. Van een objectieve rechtvaardiging van het leeftijdsonderscheid in de zin van artikel 7 WGBL is geen sprake, omdat bedoelde wens geen legitiem doel op het terrein van de werkgelegenheid of de arbeidsmarkt vormt. Individuele beweegredenen als die van partijen bieden geen objectieve rechtvaardiging voor leeftijdsdiscriminatie. De ontslagvergunning is verstrekt aan bedrijf 2. Door de opzegging is geen einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst met bedrijf 1. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY6889

Zaaknummer: 801351 AC EXPL 12-1587 LH 4059

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: K. Weijers en M.H. van den Berg

Wetsartikelen: 3 WGBL, 7 WGBL en 7:681 BW