

RECHTSPRAAK

werknemer/Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Afwijzing vordering tot schadevergoeding na leeftijdsontslag. Dat achteraf is geoordeeld dat cao-bepalingen leiden tot verboden leeftijdsdiscriminatie, betekent niet dat UWV daarmee ook vanzelfsprekend bij de ontslagaanzegging van werknemer in haar verplichtingen als werkgever is tekortgeschoten.

Werknemer is als buitendienstmedewerker WW in dienst geweest van UWV. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen was laatstelijk de CAO UWV 2007-2010 van toepassing. In artikel 3.4 van de cao is bepaald dat het dienstverband eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd op basis van de voor de medewerker geldende pensioenregeling. Deze pensioenleeftijd is in artikel 10:1 lid 4 op 65 jaar gesteld, maar in afwijking daarvan is in bijlage II van de cao opgenomen dat voor medewerkers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren en sinds 2000 in dienst, een andere – variabele, leeftijdsafhankelijke – pensioenleeftijd geldt. Daarbij is bepaald dat voor deze werknemers de aldus vastgestelde richtleeftijd heeft te gelden als de in artikel 3:4 van de cao aangeduide pensioenleeftijd. UWV heeft werknemer meegedeeld dat voor hem (na boventalligverklaring) de zoektermijn en daarmee ook het dienstverband zou eindigen op 1 juni 2009, te weten de datum waarop hij de voor hem geldende prepensioengerechtigde leeftijd zou bereiken. Thans vordert werknemer van UWV een schadevergoeding wegens inkomensderving en pensioenschade. Hij verwijt UWV – kort gezegd – dat zij hem heeft verplicht om vervroegd met (pre)pensioen te gaan, terwijl hij – bij juiste voorlichting en adequate herplaatsingsactiviteiten – hier, gezien de nadelige financiële gevolgen, nimmer voor zou hebben gekozen. Werknemer baseert zijn schadeclaim op diverse rechtsgronden, achtereenvolgens op dwaling, misbruik van omstandigheden, wanprestatie, dan wel onrechtmatige daad.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de automatische beëindiging van het dienstverband wegens het behalen van de prepensioengerechtigde leeftijd op grond van de cao in het arrest van het Gerechtshof Den Haag van 4 augustus 2009 is beoordeeld als verboden leeftijdsdiscriminatie en de betreffende cao-bepalingen daarom nietig zijn wegens strijd met de WGBL (zie AR 2009-0615). Partijen twisten vooreerst en bovenal over de vraag of werknemer aldus zijn verjaarde vorderingen (zowel de verval- en verjaringstermijn voor een vordering uit de WGBL, alsook de verjaringstermijn voor een vordering uit kennelijk onredelijk ontslag is verstreken) via een – volgens UWV verboden –

omweg alsnog kan 'binnenhalen'. Beide partijen beroepen zich voor hun gelijk onder meer op het Pratt & Whitney-arrest van de Hoge Raad van 3 december 1999 (ECLI:NL:HR:1999:AA3818). In dit arrest heeft de Hoge Raad overwogen dat 'de enkele omstandigheid dat een gedraging schending van een contractuele norm oplevert, nog niet mee brengt dat deze gedraging niet tevens als een onrechtmatige daad jegens de wederpartij kan worden aangemerkt. Of dit al dan niet het geval is, zal moeten worden beoordeeld aan de hand van de strekking van de geschonden norm, de aard van de gedraging en de verdere omstandigheden van het geval'.

Het beroep van werknemer op dwaling strandt op de omstandigheid dat de beëindiging van het dienstverband tot stand is gebracht door een eenzijdige rechtshandeling van UWV in de vorm van een ontslagaanzegging. Van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden is niet gebleken. Ook het beroep op misbruik van omstandigheden kan niet slagen. Nog daargelaten of – afhankelijk van het moment waarop de ongeoorloofde invloed is uitgewerkt – ook dit vorderingsrecht niet reeds is verjaard, is de kantonrechter van bijzondere (in de zin van uitzonderlijke) omstandigheden, die daartoe aanleiding zouden hebben gegeven, niet gebleken. Voort faalt het beroep op wanprestatie (art. 6:74 BW) en het beroep op onrechtmatige daad. Leeftijdsontslag levert immers niet zonder meer contractbreuk, dan wel onrechtmatig handelen op. UWV meende namelijk, samen met de vakorganisaties, in de gegeven economische tijden op goede gronden tot deze afwijkende regeling te mogen besluiten. Dat dit beleid door het hof achteraf in strijd is geoordeeld met de WGBL maakt nog niet dat UWV daarmee ook vanzelfsprekend bij de ontslagaanzegging van werknemer in haar verplichtingen als werkgever is tekortgeschoten. Daarvoor is overtreding van een specifieke, door een algemene rechtsgrond beschermde norm vereist, maar een dergelijke normschending heeft werknemer niet gesteld. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:1274

Zaaknummer: 2098321 - CV EXPL 13-7125

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: E.W. Kingma, C. Nekeman en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 6:74 BW, 6:162 BW, 6:228 BW, 3 WGBL en 13 WGBL