

RECHTSPRAAK

werkneemster/SAP

Uitleg pensioenontslagbeding: moment van einde van rechtswege bepalend voor opzegbevoegdheid artikel 7:669 lid 4 BW. Afwijzing herstel en toewijzing voorwaardelijke billijke vergoeding.

(Hoger beroep van AR 2016-0916.) Werkneemster is op 1 december 1993 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van SAP. Zij heeft de functie van Integrated Marketing Senior Specialist. Bij brief van 2 juni 2015 heeft SAP aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst zal eindigen op 10 september 2015 in verband met het bereiken van de op dit moment geldende pensioengerechtigde leeftijd. Werkneemster beroept zich op de vernietiging van de opzegging en voert het volgende aan. SAP heeft de pensioenregeling in januari 2014 gewijzigd. De datum waarop het ouderdomspensioen ingaat is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer aan de regeling de leeftijd van 67 jaar bereikt. De werknemer kan verzoeken het aanvullend ouderdomspensioen eerder of later in te laten gaan. Werkneemster wil tot het bereiken van de leeftijd van 67 jaar doorwerken. Werkneemster heeft het Pensioenreglement zo mogen begrijpen. Een andere uitleg zou aan de voorgeschreven cao-uitleg ervan afbreuk doen. Voor werkneemster geldt derhalve een afwijkende pensioenleeftijd, in de zin van artikel 7:669 lid 4 BW. Zij verzoekt daarom vernietiging van de voorwaardelijke opzegging op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Volgens de kantonrechter moet het ontslagbeding in de arbeidsovereenkomst worden uitgelegd als zijnde de datum waarop de in artikel 7a Algemene Oudedomswet bedoelde leeftijd van kracht wordt en niet het aanvullend pensioen. Volgens de kantonrechter eindigt de arbeidsovereenkomst op deze datum van rechtswege. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De kantonrechter is buiten de rechtsstrijd van partijen getreden door te oordelen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De centrale vraag tussen partijen was immers of werkgever beroep toekwam op grond van artikel 7:669 lid 4 BW. Op grond van artikel 7:669 lid 4 BW, zoals dat luidt vanaf 1 juli 2015, kan de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, de arbeidsovereenkomst opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de in artikel 7a lid 1 van de Algemene Oudedomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of, indien voor hem een afwijkende pensioenleeftijd geldt, de leeftijd heeft bereikt waarop voor hem recht op pensioen ontstaat, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd. Op grond van artikel 7:669 lid 4 BW, zoals dat luidt vanaf 1 januari 2016, kan de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, de arbeidsovereenkomst die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen

overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7 onderdeel a van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7 onderdeel a van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd. Uit de memorie van toelichting bij de Verzamelwet SZW 2016 volgt dat de wijzigingen van artikel 7:669 lid 4 BW per 1 januari 2016 enkel zijn bedoeld om onduidelijkheden in de tekst van het artikel weg te nemen. Een inhoudelijke wijziging is niet beoogd (zie *Kamerstukken II 2014/15, 34273, 3, p. 18-19*). Of de opzegging van SAP wordt beoordeeld op grond van artikel 7:669 lid 4 BW zoals dat luidde voor 1 januari 2016 of zoals dat luidde na 1 januari 2016, maakt derhalve geen verschil. Het hof is van oordeel dat uit de tekst van artikel 7:669 lid 4 BW, zoals die met ingang van 1 januari 2016 luidt en voor 1 januari 2016 is beoogd, volgt dat een werkgever op grond van artikel 7:669 lid 4 BW, tenzij partijen schriftelijk zijn afgeweken van dit artikel, alleen tegen de AOW-leeftijd kan opzeggen indien partijen geen andere leeftijd zijn overeengekomen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Indien partijen een hogere leeftijd dan de AOW-leeftijd zijn overeengekomen, kan de overeenkomst alleen tegen deze hogere leeftijd worden opgezegd. Dat dit de bedoeling is van de wetgever blijkt uit de memorie van toelichting bij de Verzamelwet SZW 2016, waarin het volgende staat vermeld: 'Wanneer er op grond van een overeenkomst een hogere leeftijd dan de AOW-leeftijd geldt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, dan kan de arbeidsovereenkomst pas wegens het bereiken van die hogere leeftijd worden opgezegd op grond van het vierde lid van artikel 7:669 BW. In dat geval zijn partijen namelijk bij aanvang van het dienstverband reeds uitgegaan van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op een hogere leeftijd dan de AOW-leeftijd' (*Kamerstukken II 2014/15, 34273, 3, p.18*). In het onderhavige geval zijn partijen niet schriftelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:669 lid 4 BW. Uitgaande van de veronderstelling dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van het pensioenontslagbeding van rechtswege eindigt wanneer werkneemster 67 jaar wordt, staat tussen partijen vast dat zij een hogere leeftijd dan de AOW-leeftijd zijn overeengekomen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Dit betekent dat SAP op grond van artikel 7:669 lid 4 BW alleen kon opzeggen tegen de (veronderstellenderwijs) overeengekomen hogere leeftijd van 67 jaar en niet de mogelijkheid had om op te zeggen tegen de AOW-leeftijd. De kantonrechter heeft derhalve ten onrechte het (voorwaardelijke) verzoek van werkneemster tot vernietiging van de (voorwaardelijke) opzegging van SAP afgewezen. Op grond van artikel 7:683 lid 3 BW kan de rechter in hoger beroep, indien hij tot het oordeel komt dat het verzoek van de werknemer om de opzegging te vernietigen ten onrechte is afgewezen, de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Het hof acht een beslissing tot herstel van de arbeidsovereenkomst niet opportuun, gelet op het voorwaardelijke karakter van de onderhavige procedure en het feit dat op korte termijn niet duidelijk zal worden of de voorwaarde waaronder het verzoek van werkneemster is gedaan, wordt vervuld. Partijen hebben immers nog geen bodemprocedure aanhangig gemaakt met betrekking tot de vraag of de arbeidsovereenkomst van partijen van rechtswege per [geboortedag] september 2015 is

geëindigd. Het hof is voornemens ambtshalve een (voorwaardelijke) billijke vergoeding aan werknemster toe te kennen. Het hof zal alvorens een beslissing te nemen partijen in de gelegenheid stellen zich uit te laten over de hoogte van deze billijke vergoeding. Voorts zal het hof werknemster in de gelegenheid stellen zich uit te laten over de vraag of zij haar voorwaardelijk verzoek tot schadevergoeding handhaaft, nu geen herstel van de dienstbetrekking zal worden bevolen, maar wel een billijke vergoeding zal worden toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 24-03-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1093

Zaaknummer: 200.181.264/01

Rechters: M. van Ham, M.J.H.A. Venner-Lijten en P.P.M. Rousseau

Advocaten: H. de Graaf en C.A.C. Schroeten

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW