

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldige opzegging arbeidsovereenkomst nadat werknemer AOW-leeftijd heeft bereikt. Algemeen memo over wijziging pensioenrichtleeftijd leidt niet tot aannemen van overeengekomen 'andere leeftijd' in de zin van artikel 7:669 lid 4 BW.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2004 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) Eastman Chemical AP Holdings B.V. (hierna: Eastman), laatstelijk in de functie van Global Key Accountmanager. In de arbeidsovereenkomst is geen pensioenontslagbeding overeengekomen. Bij e-mail van 18 december 2017 heeft de HR manager bij Eastman de medewerkers van Eastman een bericht gestuurd over een wijziging van de pensioenrichtleeftijd in Nederland en binnen Eastman naar 68 jaar. Op 27 juni 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen Eastman en werknemer waarbij Eastman de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 1 januari 2019 wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door werknemer. Werknemer was toen 66 jaar oud. Eastman heeft de opzegging bevestigd bij brief van 27 juni 2018. Werknemer heeft bij e-mail van 6 juli 2018 tegen de opzegging geprotesteerd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg alle verzoeken van werknemer afgewezen en geconcludeerd dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. In hoger beroep richten de grieven zich onder meer tegen het oordeel van de kantonrechter dat voor een afwijkende afspraak ex artikel 7:669 lid 4 BW een duidelijke, hierop gerichte afspraak is vereist.

Oordeel

Is schriftelijk een andere leeftijd overeengekomen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

In het (algemene) memo wordt bekendgemaakt dat Eastman en de ondernemingsraden hebben afgesproken dat met ingang van 1 januari 2018 ook de pensioenrichtleeftijd bij Eastman stijgt van 67 naar 68 jaar, en dat daarmee de wettelijke verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt gevolgd. Het memo biedt de mogelijkheid bezwaar te maken. Daarbij staat meer specifiek vermeld dat de ondernemingsraden met de besproken wijzigingen hebben ingestemd en dat de werknemer die het niet eens is met de wijzigingen, bezwaar kan maken. Het achterwege blijven van tijdig bezwaar wordt aangemerkt als een instemming. Het hof is van oordeel dat werknemer het memo redelijkerwijs niet anders heeft mogen opvatten dan als aankondiging/bekendmaking van de wijziging van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar, welk begrip wordt omschreven als een leeftijd waarop je pensioen wordt berekend en als een fiscale rekenleeftijd, met de mogelijkheid om daartegen

bezwaar te maken. Een andere wijziging is met de ondernemingsraden niet overeengekomen en uit het memo kan niet worden opgemaakt dat de aankondiging/bekendmaking door Eastman of het achterwege blijven van bezwaar tegen de wijziging ook zag op het overeenkomen met werknemer van een andere leeftijd voor de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst bij de leeftijd van 68 jaar. Het hof concludeert dat in het memo geen sprake was van een aanbod gericht op het overeenkomen van een andere leeftijd zoals bedoeld in artikel 669 lid 4 BW.

Mocht werknemer erop vertrouwen dat hij tot de leeftijd van 68 jaar kon doorwerken?

De vraag of werknemer erop heeft mogen vertrouwen dat een andere pensioenleeftijd is overeengekomen moet beantwoord worden aan de hand van de wils-vertrouwensleer. Het memo bepaalt niets over eventuele opzeggingsmogelijkheden door de werkgever of andere aspecten met betrekking tot het ontslag van de werknemer of het einde van de arbeidsovereenkomst. De passages die werknemer uit het memo noemt, moeten gelet op het voorgaande bezien worden tegen de achtergrond van een pensioenregeling die uitgaat van een gewijzigde pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, welke regeling de mogelijkheid biedt dat tot die leeftijd (maximale) pensioenopbouw kan plaatsvinden (waar dat voorheen tot maximaal de (pensioenricht)leeftijd van 67 was). Tegen die achtergrond kan aan de zinnen 'Ook kun je een jaar doorwerken en dus in dat jaar salaris ontvangen en pensioen opbouwen', 'Feitelijk bepaal je voornamelijk zelf wanneer je met pensioen gaat' en 'Langer doorwerken kan ook' slechts betekenis worden toegekend voor de mogelijkheden die de (gewijzigde) pensioenregeling biedt. Uit deze zinnen blijkt niet van een uitgangspunt binnen Eastman of van een toezegging van Eastman aan alle werknemers – onder wie werknemer – om de arbeidsovereenkomst pas te beëindigen bij of na het bereiken van de leeftijd van 68 jaar of van een uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst alleen eerder eindigt indien de werknemer daar zelf voor kiest. Evenmin blijkt hieruit van een (overeengekomen) andere leeftijd zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 4 BW. Dat werknemer stelt een beperkte rechtskennis te hebben, maakt niet dat hij de pensioenrichtleeftijd als andere leeftijd (in de zin van art. 7:669 lid 4 BW) heeft mogen opvatten. Het memo bood voldoende mogelijkheden om hierover navraag te doen, bijvoorbeeld bij (de HR-manager van) Eastman.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:565

Zaaknummer: 200.259.809/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, H.J. van Kooten en I. Zaal

Advocaten: F.J.P.J. van Meer en K. Hakvoort

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 7:669 lid 4 BW