

RECHTSPRAAK

Uitleg pensioenontslagbeding aan de hand van Haviltex-maatstaf. Term ‘pensioengerechtigde leeftijd’ betekende bij aangaan van de arbeidsovereenkomst 65 jaar, maar is na wetswijzigingen met betrekking tot AOW en pensioenrichtleeftijd voor meerdere uitleg vatbaar geworden. Hof oordeelt dat partijen dit achteraf nader hebben ingevuld als de AOW-leeftijd en daaraan uitvoering zijn gaan geven.

Feiten

Werkneemster is in 1991 op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij de Orde van Advocaten in het Arrondissement Gelderland (hierna: de Orde). Tussen werkneemster en de Orde bestaat sinds 1 januari 2005 een pensioenovereenkomst betreffende een aanvullend pensioen bij Centraal Beheer. Het betreft een zogenoemde beschikbare premiereregeling. De pensioendatum van werkneemster is in het op 25 augustus 2005 door haar en de Orde ondertekende ‘deelnameformulier flexibel management pensioen’ bepaald op 1 juli 2018 (de eerste van de maand waarin werkneemster de leeftijd van 65 jaar bereikt). Voor werkneemster geldt sinds (in ieder geval) 2018 dat zij de ingangsdatum van haar aanvullend pensioen zelf kan bepalen, namelijk op een moment tussen haar 65ste en 70ste. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgelegd in de overeenkomst tussen partijen van 26 oktober 2005. Over het einde van de arbeidsovereenkomst is een pensioenontslagbeding opgenomen. Partijen hebben in september 2019 overleg gevoerd over de ingangsdatum van het pensioen van werkneemster en het einde van het dienstverband. Hieromtrent is tussen beide een geschil ontstaan. Na 5 november 2019 is werkneemster niet teruggekeerd op haar werkplek. Zij heeft de eigendommen van de Orde die zij onder zich had ingeleverd en feitelijk geen werkzaamheden meer voor de Orde verricht. Wel heeft werkneemster zich tegenover de Orde bereid en beschikbaar verklaard tot het verrichten van haar werkzaamheden na die datum. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de verzoeken van werkneemster omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst en betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen. Hiertegen komt werkneemster in hoger beroep op.

Oordeel

De einddatum van de arbeidsovereenkomst is volgens het pensioenontslagbeding bij het bereiken van de “pensioengerechtigde leeftijd”. In geschil is echter wanneer werkneemster geacht kan worden deze pensioengerechtigde leeftijd te hebben bereikt. Het hof legt de desbetreffende bepaling uit aan de hand van de Haviltex-maatstaf en overweegt daartoe dat

enkel een taalkundige uitleg onvoldoende is, omdat het stelsel van pensioen en AOW is veranderd. In het algemene spraakgebruik werd gedurende een lange periode “pensioengerechtigde leeftijd” gebruikt om zowel de AOW-leeftijd als de leeftijd van het (aanvullend) pensioen aan te duiden. In beide gevallen ging het namelijk om het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Later zijn de pensioen(richt)leeftijd en de AOW-leeftijd echter uit elkaar gaan lopen. Voorts overweegt het hof dat beide partijen juridisch onderlegd zijn, alsmede dat partijen bij het aangaan van het pensioenontslagbeding nooit expliciet hebben gemaakt of hen daarbij de AOW-leeftijd of de pensioenrichtleeftijd voor ogen stond. Het hof is van oordeel dat partijen in de afspraken, zoals die in 2005 zijn vastgelegd, zijn uitgegaan van het einde van de arbeidsovereenkomst per 6 juli 2018, zijnde de datum waarop werkneemster 65 jaar zou worden. Dat was het ijkmoment voor het ingaan van zowel haar AOW als het aanvullend pensioen en vormde dus “de pensioengerechtigde leeftijd”. Partijen voorzagen destijds niet dat AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd uit elkaar zouden gaan lopen en hebben dus geen keuze gemaakt voor de ene of de andere datum. In de periode na de wetswijzigingen is tussen partijen duidelijk geworden dat zij de AOW-leeftijd voor werkneemster (inmiddels verschoven naar 6 november 2019) aanmerkten als de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de term “pensioengerechtigde leeftijd” in het pensioenontslagbeding op basis van de door partijen (nader) daaraan gegeven invulling in hun rechtsverhouding betekent: de AOW-leeftijd. De Orde mocht er derhalve van uitgaan dat werkneemster op 6 november 2019 afscheid zou nemen. Hiermee verwerpt het hof alle stellingen van werkneemster. Ook de grieven van werkneemster die gericht zijn op toewijzing van vergoeding van pensioenschade, slagen niet, omdat van pensioenschade aan de zijde van werkneemster als gevolg van het verzaken van verplichtingen als goed werkgever aan de zijde van de Orde, geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:2498

Zaaknummer: 200.277.613

Rechters: K. Mans, C. Hoogland en R.S. de Vries

Advocaten: D.J.B. de Wolff en M.J. Huisman

Wetsartikelen: 7:66g BW