

RECHTSPRAAK

werknemers/KLM

Pensioenontslagbeding is geen opzegging, zodat geen sprake is van een (ver)nietig(bar)e rechtshandeling.

In het tussenarrest van 27 november 2012 heeft het hof overwogen dat KLM een verboden onderscheid naar leeftijd heeft gemaakt door voor werknemers het bereiken van de 63-jarige leeftijd als pensioendatum te hanteren en hun verzoek te mogen doorwerken niet te honoreren en dat ingevolge het bepaalde in artikel 13 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) de desbetreffende bedingen nietig zijn. Het hof heeft in dat tussenarrest voorts overwogen dat de arbeidsovereenkomsten van werknemers hebben voortgeduurd tot september 2011, de eerste dag van de maand waarin zij de 65-jarige leeftijd bereikten, en dat hun loonvorderingen in beginsel toewijsbaar zijn over de periode van 1 september 2009 tot 1 september 2011. Werknemers zijn in het arrest in de gelegenheid gesteld bij akte berekeningen in het geding te brengen van het hun ter zake van loon nog toekomstende, rekening houdende met het reeds ontvangen vroegpensioen. Zij dienden bij die gelegenheid tevens hun vordering ter zake van doorwerkbonus nader toe te lichten. Het hof heeft ten slotte overwogen dat werknemers vanaf hun pensioendatum (1 september 2011) pensioen dienen te ontvangen overeenkomend met een voortzetting van hun pensioenopbouw tot die datum en dat KLM, voor wie die informatie gemakkelijker te verkrijgen is dan voor werknemers, bij akte berekeningen van het Pensioenfonds in het geding diende te brengen, waaruit blijkt op welke pensioenuitkeringen werknemers uitgaande van bedoelde opbouw vanaf 1 september 2011 recht hebben, welke bedragen hun sedert die datum zijn uitgekeerd en welke premiestorting gedaan moet worden om hen in dezelfde positie te brengen als die welke zij gehad zouden hebben als zij tot 1 september 2011 hadden doorgewerkt. KLM heeft gesteld dat de sanctie op het door KLM gemaakte verboden onderscheid naar leeftijd in dit geval, conform het bepaalde in artikel 11 lid 1 WGBL vernietigbaarheid is en niet nietigheid. Zij heeft het hof verzocht dienaangaande terug te komen van het in het tweede tussenarrest in dit verband overwogene. KLM heeft ter onderbouwing van haar verzoek aangevoerd dat het hier gaat om een verboden opzegging van de respectieve arbeidsovereenkomsten en dat artikel 11 lid 1 WGBL bepaalt dat een dergelijke opzegging vernietigbaar is.

Het hof oordeelt als volgt. KLM kan in dit betoog niet worden gevolgd. Ingevolge het bepaalde in artikel 5.4 lid 1 van de toepasselijke cao (zowel de versie 2002-2004 als de versie 2007-2009 zijn gedeeltelijk geciteerd in het tweede tussenarrest) ‘neemt de arbeidsovereenkomst in ieder geval een einde – zonder dat daartoe opzegging is vereist (onderstreping hof) – op de (norm)pensioendatum...’. Wat die datum voor een werknemer is, volgt uit het op die

werknemer toepasselijke reglement en was voor werknemers het bereiken van de 63-jarige leeftijd, tenzij een verzoek te mogen doorwerken zou worden gehonoreerd. Zoals in het tweede tussenarrest is beslist, maakt KLM met het hanteren van de pensioenleeftijd van 63 jaar en het niet honoreren van het verzoek van werknemers te mogen doorwerken, een verboden onderscheid naar leeftijd en heeft de in de cao getroffen regeling over het einde van de arbeidsovereenkomst aldus een discriminatoir karakter. Een dergelijk beding is nietig op grond van artikel 13 WGBL. Het bereiken van de pensioenleeftijd heeft het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg zonder dat daarvoor nog een rechtshandeling (een opzegging) vereist is. Er behoefde geen opzegging plaats te vinden en er heeft ook geen opzegging plaatsgevonden. Alleen een discriminatoire opzegging is (op grond van art. 11 lid 1 WGBL) vernietigbaar. Het feit dat KLM de mogelijkheid had een verzoek om door te werken te honoreren, maakt, anders dan KLM heeft bepleit, het vorenstaande niet anders. De weigering van KLM om werknemers later (dan op de 'normpensioendatum') met pensioen te laten gaan kan niet aangemerkt worden als een discriminatoire en dus vernietigbare opzegging, zoals KLM bepleit, maar moet worden gezien als een weigering om een uitzondering te maken op het discriminatoire pensioenbeding. Dat beding strekte tot het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomsten en is, zoals in het tussenarrest is overwogen, nietig. Het hof ziet dus geen aanleiding terug te komen van zijn onderhavige beslissing. Voor het overige worden de verschillende loonvorderingen gewaardeerd en beoordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-06-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:2133

Zaaknummer: 200.085.319/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, D.J. van der Kwaak en S.F. Schütz

Advocaten: Prof. mr. drs. M. Heemskerk en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 11 WGBL en 13 WGBL