

RECHTSPRAAK

werkneemster/SAP Nederland B.V.

***Pensioenontslagbeding. Uitleg pensioenregeling.
Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij bereiken
pensioengerechtigde leeftijd. Aanzegverplichting geldt niet.***

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. 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. Indien het verzoek wordt afgewezen en SAP rechtsgeldig heeft opgezegd, is de opzegtermijn niet volledig in acht genomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 1 juli 2015 (nog) bestond en niet voordien is opgezegd, is het sinds 1 juli 2015 geldende recht in het onderhavige geval van toepassing. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is een zogenaamd ‘pensioenbeding’ of ‘pensioenontslagbeding’ opgenomen. Daarin is neergelegd dat de arbeidsovereenkomst in elk geval van rechtswege eindigt bij het bereiken van de op dat moment geldende pensioengerechtigde leeftijd. De vraag is dan wat in het geval van werkneemster moet worden verstaan onder ‘de op dat moment geldende pensioengerechtigde leeftijd’ en of er sprake is van ‘een afwijkende pensioenleeftijd’ als bedoeld in artikel 7:669 lid 4 BW. Onder verwijzing naar artikel 7a Algemene Ouderdomswet en het Arbeidsreglement wordt geoordeeld dat met ‘pensioengerechtigde leeftijd’ in het pensioenbeding is bedoeld: de leeftijd waarop het wettelijk recht op ouderdomspensioen ontstaat. De pensioengerechtigde leeftijd voor werkneemster is in beginsel 65 jaar en drie maanden. Vast staat dat SAP in verband met de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd per januari 2014 wijzigingen in de pensioenregeling heeft doorgevoerd. Het begrip ‘pensioengerechtigde leeftijd’ komt niet meer voor in het Arbeidsreglement van SAP. Het Arbeidsreglement deelt slechts mee dat het pensioenreglement is te vinden op de corporate portal. Werkneemster kan rechten ontleen

aan het Pensioenreglement. Welke dat zijn wordt bepaald door uitleg van het reglement. Juist is, gelijk werkneemster aanvoert, dat het Pensioenreglement, ingevolge de jurisprudentie van de Hoge Raad, moet worden uitgelegd naar de cao-norm. Met 'pensioendatum' in het Pensioenreglement is bedoeld: 'de datum waarop het aanvullende pensioen ingaat'. Deze is, conform de betekenis van 'pensioendatum' in de begrippenlijst van het Pensioenreglement, in beginsel de eerste dag van de maand, waarin de deelnemer 67 jaar wordt. Dat deze pensioendatum in het Pensioenreglement wordt genoemd betekent niet, althans niet zonder meer, dat de (tussen partijen geldende) pensioengerechtigde leeftijd deze leeftijd is. Het Pensioenreglement wijzigt niets aan de voor werkneemster geldende pensioengerechtigde leeftijd, zodat het voorwaardelijke verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt afgewezen.

Opzegging van een arbeidsovereenkomst die op grond van een pensioenontslagbeding van rechtswege eindigt op de pensioengerechtigde leeftijd, is niet vereist, nu dat niet in de (schriftelijke) overeenkomst is bepaald en dat evenmin volgens de wet of het gebruik behoort plaats te vinden (art. 7:667 lid 2 BW). De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt derhalve, op de voet van artikel 7:667 lid 1 BW, van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op de dag dat werkneemster de leeftijd bereikt van 65 jaar en drie maanden, zijnde 10 september 2015. Ook de aanzegplicht van artikel 7:668 lid 1 BW geldt in dit geval overigens niet, nu deze is voorzien voor werknemers die zich weer op de arbeidsmarkt moeten gaan oriënteren en die tijdig moeten weten of zij zich weer daarop moeten oriënteren. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:5550

Zaaknummer: 4383753

Rechters: J.H. Wiggers

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

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:668 BW, 7:669 BW, 7:681 BW en 7a AOW