

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft op grond van een in 2011 getroffen beëindigingsregeling recht op een aanvullende uitkering tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Die regeling is niet in strijd met de WGBL na verhoging van de AOW-leeftijd.

Feiten

Werkneemster is van 1 september 2000 tot en met 30 juni 2011 als universitair docent bij Stichting VU (hierna: VU) in dienst geweest. De arbeidsovereenkomst is bij beschikking van de kantonrechter van 28 april 2011 met ingang van 1 juli 2011 ontbonden. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen was de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing (hierna: de cao). Onderdeel van de cao is de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (hierna: BWNU (2008)). Ingevolge de in 2011 geldende cao en de BWNU had werkneemster bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op een werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke uitkering en een aansluitende uitkering. Ter zake van de duur van die laatste uitkering was in artikel 9 lid 3 van de op 1 juli 2011 geldende BWNU (versie 2008) bepaald dat de aansluitende uitkering voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd had van ten minste 12 jaar en 52 jaar of ouder was, tot de dag waarop hij 65 jaar werd zou voortduren. Werkneemster zijn bij het einde van de arbeidsrelatie tussen partijen genoemde uitkeringen toegezegd van 1 juli 2011 tot 18 juli 2021, de dag waarop zij de 65-jarige leeftijd zal bereiken (zij was bij het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen 27 jaar werkzaam geweest bij verschillende universiteiten). VU is voor de WW een zogenoemde eigenrisicodrager. De uitvoering van de WW en de BWNU heeft de VU uitbesteed aan RAET B.V. (hierna: Raet). Bij brief van 29 december 2016 heeft werkneemster Raet verzocht om herziening van het toekenningsbesluit en verlenging van de aansluitende uitkering tot haar AOW- gerechtigde leeftijd (die zij naar de huidige stand van zaken zal bereiken op de leeftijd van 66 jaar en 10 maanden). Raet heeft dat bij brief van 19 januari 2017 geweigerd. Naar aanleiding van de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2012 is de BWNU in 2014 gewijzigd en opgenomen in de per 1 juli 2015 gewijzigde cao. De duur van de (aansluitende) uitkering is in artikel 9 is ingekort en de maximumduur van de aansluitende uitkering werd bepaald op 10 jaar inclusief de periode waarover een WW-uitkering wordt toegekend. Werkneemster vordert in hoger beroep onder meer voor recht te verklaren dat onverkorte handhaving van artikel 9 lid 3 BWNU (versie 2008) ten aanzien van werkneemster nietig is wegens strijd met de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Oordeel

De vraag of het feit dat VU werknemster houdt aan de in de cao en BWNU (versie 2008) opgenomen leeftijdsgrens van 65 jaar een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert, moet uitsluitend beantwoord worden aan de hand van het in de cao en de BWNU (versie 2008) bepaalde. De sinds 1 juli 2015 geldende cao en de daarin opgenomen BWNU (versie 2014) zijn niet op de relatie tussen partijen van toepassing geworden. Werkneemster kan, anders dan zij beoogt, daarom haar situatie – waarin de (aanvullende) uitkering op 65-jarige leeftijd eindigt – ook niet vergelijken met de situatie van mensen op wie de latere versie van de cao en BWNU wel van toepassing zijn geworden (nog afgezien van het feit dat iemand die, zoals werknemster, met wie de arbeidsovereenkomst op 55-jarige leeftijd is geëindigd op grond van de latere regelingen maximaal tien jaar een (aanvullende) uitkering krijgt en dus niet tot de AOW-gerechtigde leeftijd). Op grond van de BWNU (versie 2008) eindigde in 2011 de (aanvullende) uitkering van iedereen met wie de arbeidsovereenkomst, waarop de cao van toepassing was, uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Die regeling leverde dus geen leeftijdsdiscriminatie op. Het feit dat in een latere cao een regeling is opgenomen voor werknemers die eerder zijn geboren dan werknemster (overgangsregeling), doet aan het vooroverwogene niet af. Kennelijk hebben de cao-partijen het niet nodig geacht voor de groep werknemers waar werknemster onder valt, een vergelijkbare regeling te treffen. Nu de BWNU (versie 2014) niet op werknemster van toepassing is geworden, kan zij, anders dan zij betoogt, aan die overgangsregeling geen rechten ontlenen. Of die overgangsregeling op zichzelf een verboden onderscheid naar leeftijd maakt, behoeft daarom in deze procedure niet te worden onderzocht, zoals de kantonrechter ook heeft overwogen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1507

Zaaknummer: 200.262.697/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en D. Kingma

Advocaten: J. van Overdam en P.A.A. Lelijveld

Wetsartikelen: 3 WGBL en 7:611 BW