

RECHTSPRAAK

Begrip ‘pensioengerechtigde leeftijd’ in pensioenontslagbeding ziet op AOW-gerechtigde leeftijd. De uitleg van de arbeidsovereenkomst is niet afhankelijk van wat in de verschillende pensioenreglementen is bepaald.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1952, is op 5 oktober 1999 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Deloitte Accountants B.V. (hierna: Deloitte). Per 1 juni 2003 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten in verband met de aanstelling van werkneemster per die datum in de functie van Director. In deze arbeidsovereenkomst is in artikel 3.2 (Beëindiging van het dienstverband) het volgende bepaald: ‘Het dienstverband eindigt in ieder geval van rechtswege, zonder dat hiertoe enige opzegging of mededeling is vereist, op de eerste van de kalendermaand samenvallend met of volgend op de datum waarop werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.’ Op 17 mei 2018 is werkneemster 66 jaar geworden. Daarmee heeft zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bij brief van 25 april 2018 heeft Deloitte aan werkneemster geschreven dat haar arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2018 onder verwijzing naar artikel 3.2. van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vordert in eerste aanleg onder meer een verklaring voor recht dat haar arbeidsovereenkomst vanaf 1 juni 2018 onverminderd voortduurt en dat het pensioenontslagbeding inhoudt dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de pensioengerechtigde leeftijd op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster afgewezen. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat het pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst moet worden uitgelegd op basis van het zogeheten ‘Haviltex’-criterium. In dit verband overweegt het hof dat werkneemster niet heeft betwist dat het de bedoeling van partijen is geweest dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet afhankelijk zou zijn van de wil van een van hen, maar dat beoogd was een objectief vast te stellen leeftijd overeen te komen. Dit duidt erop dat partijen hebben bedoeld aan te sluiten bij de AOW-gerechtigde leeftijd. De AOW-leeftijd wordt immers bij wet vastgesteld en kan niet worden beïnvloed door partijen. De bewoordingen van het pensioenontslagbeding, waarin het begrip ‘pensioengerechtigde leeftijd’ niet nader is gekwalificeerd of gespecificeerd, stroken hiermee. In het Pensioenreglement Cappital, dat volgens werkneemster van toepassing is, is in artikel 7.4 bepaald dat de deelnemer aan de pensioenregeling eerder of later (gedeeltelijk) met pensioen kan gaan, voor zover de fiscale

regelgeving dit toestaat. Het betreft hier de zogeheten ‘pensioenrichtleeftijd’, geen wijziging van de pensioengerechtigde leeftijd vermeld in het pensioenontslagbeding. De deelnemer kan zijn pensioendatum volgens het pensioenreglement binnen zekere grenzen zelf bepalen. Daarmee is geen sprake van een objectief, los van de wil van partijen, vast te stellen pensioenleeftijd. Weliswaar wordt in de arbeidsovereenkomst van werkneemster ten aanzien van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de deelneming in het pensioenfonds verwezen naar het pensioenreglement, maar dat betekent niet dat het pensioenreglement de inhoud van de arbeidsovereenkomst bepaalt. De uitleg van de arbeidsovereenkomst is niet afhankelijk van wat in de verschillende pensioenreglementen is bepaald. Zou dit anders zijn, dan zou dit betekenen dat het tussen partijen overeengekomen pensioenontslagbeding van betekenis verandert telkens wanneer er een wijziging plaatsvindt in de verschillende pensioenreglementen. Het hof acht het niet aannemelijk dat partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een dergelijke uitleg beoogd hebben en feiten of omstandigheden waaruit anders volgt, zijn door werkneemster niet afdoende gesteld. Werkneemster heeft nog opgemerkt dat in het pensioenontslagbeding niet expliciet wordt verwezen naar de AOW-leeftijd en dat het anno 2003 niet vanzelfsprekend was dat, zoals de kantonrechter heeft overwogen, met de pensioengerechtigde leeftijd de AOW-leeftijd werd bedoeld. Het hof is echter met de kantonrechter van oordeel dat er geen twijfel over mogelijk is dat met ‘de pensioengerechtigde leeftijd’ in 2003 bij uitstek – behoudens een ondubbelzinnig overeengekomen afwijking – de 65-jarige leeftijd werd bedoeld, zijnde de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd was toen al sinds bijna 50 jaar de 65-jarige leeftijd en er was destijds geen indicatie dat dit in de nabije toekomst zou veranderen. Deze verandering heeft pas tien jaar later plaatsgevonden, namelijk per 1 januari 2013 met de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd. Het hof wijst er in dit verband op dat de Hoge Raad nog in november 2002 heeft overwogen dat uitgangspunt op dat moment nog steeds was dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigde bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd (JAR 2002/279, ECLI:NL:HR:2002:AE7356). Nu de AOW-gerechtigde leeftijd voor alle werknemers vaststaat, is er geen sprake van een onderscheid op grond van leeftijd. Anders gezegd: het al dan niet aanbieden van een arbeidsovereenkomst ná de AOW-leeftijd staat niet in verband met de leeftijd van de betrokkenen. Dat Deloitte met enkele medewerkers een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten na het bereiken van de AOW-leeftijd brengt niet mee dat sprake is van willekeur. Deloitte heeft toegelicht dat zij deze arbeidsovereenkomsten alleen heeft gesloten indien hiervoor een ‘business case’ aanwezig was en dat geen van deze medewerkers heeft doorgewerkt tot de 68-jarige leeftijd. Werkneemster heeft dit onvoldoende weersproken. De conclusie is dat de grieven falen. Het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3239

Zaaknummer: 200.267.185/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, I.A. Haanappel-van der Burg en M.S.A. Vegter

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en J.M. Eisma

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW