

RECHTSPRAAK

Begrip “pensioengerechtigde leeftijd” in pensioenontslagbeding moet worden uitgelegd als de leeftijd waarop het wettelijk recht op ouderdomspensioen bestaat. Arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Geen transitievergoeding of billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer, geboren in 1954, is op 3 november 2014 in dienst getreden bij Sito Pharma B.V. Bij brief van 2 september 2020 heeft Sito Pharma het dienstverband met werknemer opgezegd per 2 december 2020. Bij brief van 27 november 2020 heeft de gemachtigde van werknemer aan Sito Pharma medegedeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Daarbij heeft hij Sito Pharma verzocht de opzegging in te trekken en werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn werkzaamheden voort te zetten. Partijen twisten over de vraag of Sito Pharma de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd wegens het bereiken van de AOW-leeftijd, terwijl voor werknemer een afwijkende leeftijd geldt als bedoeld in artikel 7:669 lid 4 BW.

Oordeel

Anders dan Sito Pharma meent, is de kantonrechter van oordeel dat het begrip ‘pensioengerechtigde leeftijd’ uit de arbeidsvoorwaardenregeling moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de bewoordingen van de artikelen 2 onder v, 9 lid 1 onder f en 14 van de arbeidsvoorwaardenregeling niet worden geconcludeerd dat met ‘pensioengerechtigde leeftijd’ wordt bedoeld: de leeftijd waarop de werknemer in aanmerking komt voor uitkeringen op grond van de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Openbare Apotheken (SPOA), zoals door werknemer wordt bepleit. Volgens normaal spraakgebruik wordt met dit begrip de AOW-leeftijd bedoeld. Er is geen reden om aan te nemen dat objectief gezien de woorden ‘pensioengerechtigde leeftijd’ iets anders betekenen dan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd. Artikelen 2 onder v en 14 lid 1 van de arbeidsvoorwaardenregeling verwijzen weliswaar naar de tabel van SPOA, maar daaruit volgt niet dat met de pensioengerechtigde leeftijd wordt bedoeld de leeftijd waarop de werknemer in aanmerking komt voor uitkeringen op grond van de pensioenregeling van SPOA. Een strikte lezing van beide artikelen brengt immers met zich mee dat slechts voor de inhoud van de ‘basispensioenpremie’ wordt verwezen naar de tabel van SPOA. Daarnaast volgt uit de mogelijkheid van de werknemer om gebruik te maken van de prepensioenregeling niet dat de pensioengerechtigde leeftijd is gekoppeld aan de pensioenregeling van SPOA. De

arbeidsvoorwaardenregeling verwijst in het geheel niet naar de (reguliere) pensioenregeling van SPOA, zodat om die reden niet valt in te zien waarom die regeling de inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling zou bepalen. Daarbij komt dat het niet ongebruikelijk is dat pensioenregelingen werknemers de mogelijkheid bieden om veel eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te gaan. Dat over deze mogelijkheid wordt gesproken in artikel 9 lid 1 onder f van de arbeidsvoorwaardenregeling, betekent echter niet automatisch dat de pensioengerechtigde leeftijd is gekoppeld aan de pensioenregeling van SPOA. Het pensioenoverzicht noemt weliswaar als ‘pensioenrichtleeftijd’ de leeftijd van 68 jaar, maar dit betreft een rekeneenheid die pensioenfondsen gebruiken om het fiscaal maximale pensioen te bepalen en is – bij gebrek aan aanknopingspunten in de arbeidsvoorwaardenregeling – niet hetzelfde als ‘pensioengerechtigde leeftijd’. Dit geldt eveneens voor de in het pensioenoverzicht vermelde pensioendatum van 1 september 2022. Dat deze datum in het pensioenoverzicht wordt genoemd betekent niet zonder meer dat de pensioengerechtigde leeftijd deze leeftijd is. De pensioengerechtigde leeftijd moet een objectief bepaalbaar, vaststaand moment zijn. De bewoordingen van de bepalingen in de arbeidsvoorwaardenregeling bieden echter geen houvast voor de gedachte dat de pensioendatum tevens de datum is waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Nu de bepalingen uit de arbeidsvoorwaardenregeling geen aanknopingspunten bieden voor de uitleg dat met ‘pensioengerechtigde leeftijd’ is bedoeld op de leeftijd waarop de werknemer in aanmerking komt voor uitkeringen op grond van de pensioenregeling van SPOA, dient bij de uitleg van dit begrip te worden teruggevallen op de wet. Het begrip ‘pensioengerechtigde leeftijd’ wordt in artikel 7 lid 1 van de Algemene Ouderdomswet gedefinieerd als de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat. Aangenomen moet worden dat het pensioenontslagbeding in de arbeidsvoorwaardenregeling met de woorden ‘pensioengerechtigde leeftijd’ daarbij aansluit. Dat leidt tot het oordeel dat onder de pensioengerechtigde leeftijd in de arbeidsvoorwaardenregeling moet worden verstaan: de leeftijd waarop het wettelijk recht op ouderdomspensioen ontstaat. Partijen zijn er kennelijk van uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst, ondanks het pensioenontslagbeding, alsnog dient te worden opgezegd teneinde te bewerkstelligen dat deze zou eindigen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en dat de arbeidsovereenkomst per 2 december 2020 is geëindigd. De kantonrechter acht dit onjuist. Op grond van artikel 7:667 lid 1 BW eindigt de arbeidsovereenkomst wanneer de tijd is verstreken die in de overeenkomst is aangegeven. De arbeidsvoorwaardenregeling is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst en uit artikel 9 lid 1 onder f van de regeling volgt dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de eerste van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Opzegging van een arbeidsovereenkomst die op grond van een pensioenontslagbeding eindigt, is niet vereist, aangezien dat niet in de schriftelijke overeenkomst is bepaald en dat evenmin volgens de wet of het gebruik behoort plaats te vinden. De arbeidsovereenkomst is – in het licht van het voorgaande – niet geëindigd op 2 december 2020, maar op 1 december 2020, zonder dat opzegging is vereist. Werknemer heeft immers in de maand december 2020 de AOW-leeftijd van 66 jaar en vier maanden bereikt, zodat de arbeidsovereenkomst op de eerste van deze maand is geëindigd. De conclusie is dat Sito Pharma aan werknemer geen transitievergoeding

is verschuldigd, zodat het verzoek tot betaling van de transitievergoeding zal worden afgewezen. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding deelt dit lot, omdat Sito Pharma de arbeidsovereenkomst niet in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5157

Zaaknummer: 9002269 RP VERZ 21-50069

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: A.J. Tavasszy en E.T. Oonincx-Vreeburg

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW