

RECHTSPRAAK

Werkgever dient vaststellingsovereenkomst na te komen. Geen sprake van eerdere einddatum door gewijzigde wetgeving over de AOW-leeftijd.*Feiten*

Werkneemster is op 15 januari 2001 bij Wageningen Universiteit in dienst getreden als adviseur/medewerker HRM. Partijen hebben op 24 mei 2019 een vaststellingsovereenkomst ondertekend. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer vastgelegd dat werkneemster vanaf 1 augustus 2019 wordt vrijgesteld van werk en dat zij krijgt doorbetaald totdat de aanstelling eindigt per 12 augustus 2021. Op 5 juni 2019 presenteerde het Ministerie van Sociale Zaken de Kamerbrief waarin het principeakkoord Vernieuwing Pensioenstelsel is verwoord. Een van de gevolgen van het akkoord is dat de AOW-leeftijd minder snel ging stijgen. Dit is door inwerkingtreding per 3 juli 2019 van de Wet temporisering verhoging AOW leeftijd geëffectueerd. Vanaf toen geldt artikel 7a Algemene Ouderdomswet waarin is bepaald dat in 2021 de pensioengerechtigde leeftijd 66 jaar en vier maanden is (en dus niet zoals voorheen 67 jaar). In de e-mail van 16 juli 2019 vraagt Wageningen Universiteit aan werkneemster om een addendum te ondertekenen omdat 'de einddatum' uit de vaststellingsovereenkomst van 12 augustus 2021 is veranderd door het pensioenakkoord. In het voorgestelde addendum staat onder meer: *"Als de Einddatum als genoemd in de vaststellingsovereenkomst zal gelden de datum waarop werknemer de AOW-leeftijd bereikt of zoveel eerder als werknemer een andere betrekking aanvaardt."* Werkneemster gaat niet akkoord met het addendum. Op 12 december 2020 bereikt werkneemster de AOW-leeftijd (van 66 jaar en vier maanden). Sinds 12 december 2020 betaalt Wageningen Universiteit niet langer het overeengekomen salaris van ongeveer € 2.000 netto per maand aan werkneemster. Er wordt ook geen pensioenpremie meer voor haar betaald. Op 12 augustus 2021 is werkneemster 67 jaar geworden, de 'oude' AOW-leeftijd. Werkneemster vordert nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

Wageningen Universiteit betoogt in de eerste plaats dat het dienstverband ingevolge artikel 8.1. lid 4 van de (standaard) Cao Nederlandse Universiteiten in ieder geval eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Ingevolge artikel 12 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst is afwijking hiervan nietig. De vaststellingsovereenkomst wijkt af van artikel 8.1 omdat werkneemster in verband met de nu geldende wetgeving op 12 december 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd heeft en dát dus de einddatum moet zijn, terwijl de einddatum volgens de vaststellingsovereenkomst later is,

namelijk op 12 augustus 2021. De vaststellingsovereenkomst is dus nietig, aldus Wageningen Universiteit. Dit betoog gaat niet op. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van onzekerheid of geschil op vermogensrechtelijk gebied. Ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst waren de daaruit voortvloeiende verbintenissen niet in strijd met de wet en/of Cao. Dat inmiddels de wet is gewijzigd waardoor de AOW-leeftijd minder snel is gaan stijgen kan aan rechtsgeldigheid van de vaststellingsovereenkomst niet afdoen. De rechtszekerheid die is gediend met de mogelijkheid tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst zou bij een andersluidende redenering niet zijn gewaarborgd. In de vaststellingsovereenkomst staat dat de aanstelling van werknemer eindigt per 12 augustus 2021 of zoveel eerder als werknemer een andere betrekking aanvaardt. De tekst van de overeenkomst bevat een concrete datum en geen begrip of bewoordingen die voor meerdere interpretaties vatbaar zijn. De einddatum is op één manier geclausuleerd, namelijk voor het geval werknemer een andere dienstbetrekking aanvaardt. Er staat niet in de artikelen van de vaststellingsovereenkomst, noch in de daaraan voorafgaande overwegingen dat deze datum moet worden opgevat – en dus ook kan wijzigen – als de datum wijzigt waarop werknemer volgens de geldende wetgeving de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Toen partijen onderhandelden over de vaststellingsovereenkomst in het voorjaar van 2019 waren al jaren van onderhandelingen over een nieuw pensioenakkoord gaande. Werknemer ontving vanaf augustus 2019 tot 12 december 2020 ongeveer € 2.000 netto per maand (70% van haar maandelijkse salaris) conform de vaststellingsovereenkomst. Vanaf 12 december 2020 komt Wageningen Universiteit de vaststellingsovereenkomst niet meer na en ontvangt werknemer uit andere bronnen een bedrag van in totaal ongeveer € 1.300 (AOW en aanvullend pensioen) per maand. Zij heeft dus sinds december 2020 een terugval in maandelijkse inkomsten heeft van ongeveer € 700. Werknemer heeft onweersproken naar voren gebracht dat zij bij het afsluiten van een hypotheek, op basis van de vaststellingsovereenkomst, is uitgegaan van haar inkomen van ongeveer € 2.000 netto per maand tot 12 augustus 2021. Wageningen Universiteit werd bij het opstellen van de vaststellingsovereenkomst bijgestaan door een advocaat. Werknemer werd niet bijgestaan. Bovengenoemde feiten en omstandigheden in onderling verband gewogen hebben ten eerste tot gevolg dat het beroep van Wageningen Universiteit op de Haviltex-formule en het arrest *Lundiform/Mexx* en op de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid niet slaagt. Nog los van het antwoord op de vraag of de wetswijziging een onvoorziene omstandigheid oplevert, rechtvaardigen de hiervoor genoemde feiten en omstandigheden ook niet de conclusie dat sprake is van een onvoorziene omstandigheid welke van dien aard is dat werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de vaststellingsovereenkomst niet mag verwachten (art. 6:258 lid 1 BW). Wageningen Universiteit heeft aan haar beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 lid 2 BW) geen andere feiten of omstandigheden ten grondslag gelegd dan die welke Wageningen Universiteit ten aanzien van haar beroep op de artikelen 6:248 lid 1 BW en 6:258 BW heeft gesteld. Alleen al daarom gaat het beroep op artikel 6:248 lid 2 BW niet op. In dit verband is overigens door Wageningen Universiteit ook niet in voldoende mate betoogd en/of onderbouwd dat zij bij nakoming van de vaststellingsovereenkomst

onevenredig zou zijn benadeeld tegenover de belangen van werknemers. De vordering van werknemers tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst wordt dus toegewezen en de tegenvordering tot wijziging van de vaststellingsovereenkomst op grond van onvoorziene omstandigheden wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4885

Zaaknummer: 9133515

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: K. Baaten en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:900 BW en 6:248 BW