

RECHTSPRAAK

Werkgeefster maakt geen verboden onderscheid naar leeftijd door in de wachtgeldregeling een leeftijdsgrens van 65 jaar in te stellen.*Feiten*

Werknemer was van 1 augustus 1982 tot 1 oktober 2011 in dienst bij werkgeefster. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij vanwege ontslag recht had op wachtgeld op grond van een regeling uit 1976 van de rechtsvoorganger van werkgeefster. Werkgeefster betwist de aanspraak op wachtgeld. Partijen hebben hierover geprocedeerd en het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft werknemer in 2014 gelijk gegeven. Werkgeefster heeft werknemer vanaf 1 oktober 2011 recht op wachtgeld toegekend. Met een brief van 10 mei 2021 heeft werkgeefster een brief aan werknemer gestuurd dat zijn wachtgeld eindigt vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Werknemer heeft gevraagd het wachtgeld te verlengen tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd in 2023 (66 jaar en tien maanden). Werkgeefster heeft dit verzoek afgewezen.

Vanaf 2021 ontvangt werknemer levenslang ouderdomspensioen op grond van zijn pensioenregeling. Dit pensioengeld is lager dan het wachtgeld. Het bedraagt volgens de opgave van werknemer tijdens de mondelinge behandeling ongeveer € 3.000 bruto per maand. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen om de wachtgeldregeling door te laten lopen tot 2023 en haar verplichtingen volgens die wachtgeldregeling te blijven voldoen. Volgens werknemer is de leeftijdsgrens van 65 jaar verboden op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, omdat hij nog niet de maximale duur van zijn recht op wachtgeld had bereikt toen hij 65 jaar werd. Bovendien is de AOW-leeftijd verhoogd, waardoor voor werknemer een AOW-gat van bijna twee jaar bestaat waarin hij alleen zijn tijdens dienstverband opgebouwde ouderdomspensioen ontvangt. Ook is werknemer van mening dat uit de tekst van de wachtgeldregeling volgt dat het wachtgeld moet doorlopen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd omdat die leeftijd in 1976 en 2011 nog 65 jaar was. Volgens werkgeefster eindigt de wachtgeldregeling ook voor anderen die de leeftijd van 65 jaar bereiken. Werkgeefster is van mening dat het verhogen van de AOW-leeftijd niet voor haar rekening komt. Voor het geval dat toch sprake is van een onderscheid voert werkgeefster aan dat dit onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Oordeel

Of de wachtgeldregeling een verboden onderscheid oplevert, moet worden beoordeeld op grond van hetgeen in de wachtgeldregeling is bepaald en moet worden beoordeeld naar het moment waarop het onderscheid is gemaakt. Dat moment ligt in 2011, omdat toen het recht op

wachtgeld van werknemer is ingegaan en de grens is toen op 65 jaar gesteld. Omdat de grens voor alle (fictieve) deelnemers is gesteld, is in dat opzicht geen sprake van verboden onderscheid tussen verschillende groepen van werknemers. Als er toch onderscheid is gemaakt, dan geldt een objectieve rechtvaardigingsgrond. Het was een redelijke schatting van werkgeefster dat deelnemers in de wachtgeldregeling bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd met pensioen zouden gaan. In 2011 was de AOW-leeftijd nog 65 jaar. Bovendien hebben alle werknemers een AOW-gat, tenzij zij voor 1 januari 2013 65 jaar werden. Volgens de kantonrechter kan de wachtgeldregeling niet zo worden gelezen dat de regeling voorziet in een wachtgeldregeling tot aan de AOW-leeftijd. Bovendien staat niet in de wachtgeldregeling dat de uitkering op grond van de AOW naadloos moet aansluiten. Daarom is er geen aanleiding aan te nemen dat de wachtgeldregeling in alle gevallen voorziet in een uitkering tot aan de AOW-leeftijd. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1920

Zaaknummer: 9559455

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.M. Duijn en K.N. van der Heijden

Wetsartikelen: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid