

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Jubileumuitkering

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00364	
Datum uitspraak	12-05-2025	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<input type="checkbox"/> Een beoordeling over uw functioneren <input type="checkbox"/> Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. <input type="checkbox"/> Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. <input type="checkbox"/> Een straf die uw werkgever u wil opleggen. <input type="checkbox"/> Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. <input type="checkbox"/> Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). <input checked="" type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
Relevante cao-bepaling(en)	§ 6.4	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog ruim twee jaar doorgewerkt. Daardoor is de werknemer 50 jaar onafgebroken werkzaam geweest bij de Rijksoverheid. De werknemer heeft per e-mail een bericht van P-Direkt ontvangen dat hij zijn 50-jarig dienstjubileum zou bereiken en dat hem in verband daarmee een jubileumuitkering zou worden toegekend en uitbetaald. De werkgever heeft later laten weten dat de werknemer toch geen jubileumuitkering krijgt omdat voor de diensttijd voor een jubileumuitkering alleen de gewerkte tijd meetelt waarin verplicht ABP-pensioen is opgebouwd bij een verplicht bij het ABP aangesloten organisatie.

De werknemer stelt zich op het standpunt dat hij de jubileumuitkering in verband met zijn 50-jarig dienstverband moet ontvangen. De werknemer erkent dat hij niet voldoet aan de formele voorwaarden om in aanmerking te komen voor een jubileumuitkering. De werknemer doet - gezien zijn bijzondere situatie - wel 50 dienstjaren maar geen 50 ABP-jaren - een beroep op de hardheidsclausule opgenomen in paragraaf 6.4 van de CAO Rijk zoals deze tot 1 januari 2025 gold. Hij is van mening dat dit verzoek moet worden gehonoreerd. De werknemer geeft daarbij tevens aan dat hij door de werkgever vooraf weliswaar is geïnformeerd over het feit dat na zijn AOW-leeftijd geen verplichte pensioenopbouw bij ABP meer zou plaatsvinden maar dat hij niet is geïnformeerd over de consequenties daarvan voor de bepaling van zijn dienstjaren inzake de jubileumuitkering. De werknemer stelt verder dat paragraaf 2.5 van de CAO Rijk tot gevolg heeft dat er ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt op basis van leeftijd. Dienstjaren van werknemers jonger dan 18 jaar worden immers wel meegenomen in het diensttijdoverzicht van het ABP. De werknemer stelt tot slot dat bij hem gereede verwachtingen zijn gewekt omdat de jubileumuitkering eerst is toegezegd via P-Direkt. Met de mededeling daarna dat de werknemer toch geen recht had op de jubileumuitkering toont de werkgever zich niet als een betrouwbare werkgever.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werknemer op correcte en juiste wijze is behandeld. De werknemer is weliswaar meer dan 50 jaar werkzaam geweest bij de Rijksoverheid maar gedurende de laatste twee jaar heeft hij uit hoofde van het dienstverband geen verplicht ABP-pensioen opgebouwd bij een bij het ABP aangesloten organisatie. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer het voor een jubileumuitkering benodigde aantal van 50 dienstjaren in de zin van paragraaf 6.4 van de CAO Rijk zoals deze tot 1 januari 2025 gold niet heeft gehaald. De werkgever stelt dat zij hierover voldoende met de werknemer heeft gecommuniceerd. Bij de werkgever en breder binnen de sector Rijk, wordt uitvoerig voorlichting gegeven over de (financiële) gevolgen van doorwerken na de AOW-leeftijd. De werknemer had ervan op de hoogte kunnen en moeten zijn dat voor de bepaling van het aantal dienstjaren in de zin van een jubileumuitkering uitsluitend de dienstjaren meetellen waarin verplicht ABP-pensioen is opgebouwd. De werkgever stelt dat zij geen precedent wil creëren. Breder bezien gaat het immers niet alleen om de jubileumuitkering bij 50 dienstjaren ingeval van de werknemer maar ook om de jubileumuitkering bij 40, 25 en 12,5 dienstjaren voor degenen die in een vergelijkbare situatie verkeren als de werknemer.

De werkgever geeft aan dat evenmin sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid op basis van leeftijd. Het uitgangspunt bij de bepaling van de diensttijd voor een jubileumuitkering is of sprake is van dienstjaren met een verplichte opbouw van het ABP-pensioen bij een verplicht bij het ABP aangesloten organisatie. Daarbij speelt leeftijd geen rol. De stelling dat sprake zou zijn geweest van gewekt vertrouwen kan de werkgever ook niet volgen. Voor een gerechtvaardigd beroep op het vertrouwensbeginsel is het naar vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep nodig dat een uitdrukkelijke, ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging is gedaan door een daartoe bevoegde functionaris. Daarvan is geen sprake.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie merkt op dat de tekst van paragraaf 6.4 van de CAO Rijk 2022-2024 slechts voor één uitleg vatbaar is. Op grond van het bepaalde in genoemde paragraaf 6.4 voldoet de werknemer niet aan de voorwaarden voor een jubileumuitkering, dan wel een gedeeltelijke jubileumuitkering. De commissie is van oordeel dat de werkgever bij de bepaling van het niet toekennen van een jubileumuitkering aan de werknemer heeft gehandeld overeenkomstig het bepaalde in paragraaf 6.4 van de CAO Rijk zoals dat tot 1 januari 2025 gold. Tevens onderschrijft de commissie de zienswijze van de werkgever dat er ingeval van de werknemer geen aanleiding is de 'hardheidsclausule' toe te passen. Het daarbij door de werkgever aangevoerde argument dat het op grond van de 'hardheidsclausule' toekennen van een jubileumuitkering in de situatie van de werknemer leidt tot een ongewenste precedentwerking vindt de commissie voldoende overtuigend.

Met betrekking tot het opgewekte vertrouwen is de commissie van oordeel dat expliciet in paragraaf 6.4 CAO Rijk (zoals deze tot 1 januari 2025) is opgenomen dat alleen de ABP-jaren meetellen voor de bepaling van het aantal dienstjaren in het kader van een jubileumuitkering. De werknemer had daar - de CAO Rijk is een openbaar stuk - kennis van kunnen en ook moeten nemen. Het verwijt van de werknemer dat de werkgever niet expliciet heeft medegedeeld dat er bij de voortzetting van zijn dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd qua dienstjaren geen opbouw meer zou plaatsvinden wat betreft de jubileumuitkering acht de commissie dan ook niet relevant. De werknemer heeft in het begin van het jaar per e-mail een bericht gekregen vanuit P-Direkt waarin hem een jubileumuitkering wordt aangezegd. De werkgever geeft aan dat de toezegging onbevoegd is gedaan en daardoor al geen sprake is van een gerechtvaardigd vertrouwen. De commissie wijst erop dat het echter niet alleen gaat om of de toezegging is gedaan door een onbevoegde functionaris maar dat het erom gaat of de werknemer op de onbevoegd gedane toezegging mocht vertrouwen. Dit betekent dat het erom gaat of de werknemer kon en mocht begrijpen dat de toezegging was gedaan door een onbevoegde functionaris. In dit geval is sprake van een automatisch gegenereerde en niet ondertekende e-mail. Nu het uitgangspunt op grond van paragraaf 6.4 van de CAO Rijk is dat de werknemer geen aanspraak meer zou kunnen maken op de jubileumuitkering en dit ook kenbaar had kunnen zijn bij de werknemer, is de commissie van oordeel dat de werknemer had kunnen en moeten begrijpen dat het automatisch gegenereerde bericht onjuist was. De commissie is van oordeel dat er geen sprake is van een zodanig opgewekt vertrouwen dat de werkgever op grond daarvan alsnog de jubileumuitkering, dan wel een daarmee vergelijkbare uitkering aan de werknemer dient toe te kennen.

Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie.

Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via administratie.caopjuridisch@caop.nl.