

RECHTSPRAAK

NS Reizigers B.V./werknemer

***Geen ongelijke behandeling bij weigering uitstel OVUT-datum.
Toepassing arrest Parallel Entry.***

Werknemer (61 jaar oud) is bij NS Reizigers (hierna: NSR) in dienst sinds 1 november 1971, laatstelijk in de functie van machinist. Op 15 respectievelijk 22 november 2006 ondertekenden NSR en werknemer een 'Overeenkomst Overgangsregeling VUT 40' (hierna: de OVUT-overeenkomst). Overeengekomen is dat werknemer per 1 juni 2012 stopt met werken. Sinds 1 januari 2006 is door de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling VUT, pensioen en levensloop (de wet VPL) de mogelijkheid tot het bieden van een VUT-regeling beperkt. Naar aanleiding van de invoering van deze wet is aan artikel 28 van de tussen partijen toepasselijke NS-cao een lid 10 toegevoegd. NS heeft in 2006 aan alle werknemers die daarvoor op grond van de cao in aanmerking kwamen de vraag voorgelegd of zij gebruik wensten te maken van de OVUT-regeling. Werknemer heeft hiervan gebruik gemaakt. Omdat een groot aantal werknemers dat voor de OVUT had gekozen later verzocht om (toch) na de afgesproken OVUT-datum door te mogen werken, heeft NS in 2008 een beleidslijn ontwikkeld met betrekking tot de afhandeling van die aanvragen. Werknemer heeft verzocht om parttime door te mogen werken na 1 juni 2012. Het verzoek van werknemer is voor twee jaar gehonoreerd (tot 31 mei 2014). Het in 2008 geformuleerde beleid is in 2012 door NSR intern geëvalueerd, waarna NSR besloot om kritischer met deze aanvragen om te gaan. Op 28 oktober 2013 heeft werknemer een verzoek aan NSR gedaan om na de opgeschoven einddatum van 31 mei 2014 nogmaals gedurende twee jaar parttime te mogen doorwerken, dus tot en met 31 mei 2016. Dit verzoek is afgewezen. In verband met de verhoging van de AOW-leeftijd heeft NS in 2012 met de vakbonden de afspraak gemaakt om aan werknemers met een OVUT-regeling het aanbod te doen om een aantal maanden langer door te werken. Aldus is aan werknemer aangeboden gedurende acht maanden door te werken, welk aanbod hij heeft aanvaard. Aldus zou het dienstverband van werknemer acht maanden na 1 juni 2014 eindigen, dus per 1 februari 2015. Partijen verzoeken de kantonrechter om op de voet van artikel 96 Rv te beslissen of NSR werknemer kan houden aan de overeengekomen einddatum van het dienstverband van 1 februari 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer beroept zich erop dat sprake is van ongelijke behandeling. Hij voert in dit verband aan dat andere collega's langere verlengingen van het dienstverband na de oorspronkelijk overeengekomen OVUT-datum hebben gekregen dan hij: één collega heeft een voortzetting voor onbepaalde tijd gekregen, een andere collega een aanvulling van vijf jaar. Werknemer heeft niet gesteld dat in zijn geval sprake is geweest van

ongelijke behandeling op een grond of in een vorm die door algemene of specifieke wetgeving dan wel door een rechtstreeks werkende verdragsbepaling is verboden. Ook overigens is de kantonrechter niet gebleken dat van dergelijke ongelijke behandeling sprake is geweest. De vraag dient dus te worden beantwoord of NSR door het verzoek van werknemer te weigeren heeft gehandeld in strijd met een (ander) algemeen erkend rechtsbeginsel.

De kantonrechter zoekt voor deze beoordeling aansluiting bij de maatstaf die de Hoge Raad heeft gegeven in het Parallel Entry-arrest (HR 30 januari 2004, *NJ* 2008/536) inzake gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, met dien verstande dat gelet op de aard van de beslissing van NSR (het weigeren om voor een tweede maal de datum van het einde van het dienstverband uit te stellen nadat werknemer in een eerder stadium zelf voor een bepaalde datum had gekozen) aan NSR een (nog) grotere beleidsvrijheid toekomt dan op grond van eerder genoemde maatstaf. De maatstaf volgens Parallel Entry luidt kort gezegd, dat ook in het geval sprake is van een verschil in beloning (in het geval van werknemer: beslissing op een herhaald verlengingsverzoek) zonder dat daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor bestaat, dit nog niet zonder meer meebrengt dat de betreffende werknemer een gelijke beloning (behandeling) behoort te krijgen. Dit is slechts het geval indien de ongelijkheid in beloning (behandeling) naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De stelplicht dat deze situatie zich voordoet ligt bij werknemer, nu hij zich erop beroept dat NSR hem op dezelfde wijze had moeten behandelen als zijn collega's. Ten eerste is van groot belang dat werknemer door het aangaan van de OVUT-overeenkomst zonder voorbehoud heeft ingestemd met het einde van zijn dienstverband per 1 juni 2012. Werknemer heeft zijn belang om ook na 1 februari 2015 te mogen blijven doorwerken nauwelijks onderbouwd. Voorts heeft werknemer niet gesteld voor hoe lang hij begin 2012 verlenging heeft aangevraagd. Werknemer had onderbouwd dienen aan te geven dat zijn omstandigheden in die mate gelijk waren aan de omstandigheden van de werknemers die een toestemming voor langere duur dan hij hebben gekregen, dat NSR met betrekking tot zijn verzoek dezelfde beslissing had behoren te nemen. Geoordeeld wordt dat werknemer niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. Het stond NSR in beginsel vrij haar beleid tussentijds aan te scherpen. Ten slotte heeft NSR voldoende aannemelijk gemaakt dat zij er belang bij heeft vast te houden aan de strenge beleidslijn, omdat er anders sprake zou zijn van een onrechtvaardig verschil ten opzichte van werknemers die niet voor de OVUT-regeling hebben gekozen en ten opzichte van werknemers die zich neergelegd hebben bij de weigering om langer doorwerken ook na medio 2012 toe te staan. Gelet op de in het voorgaande vastgestelde grote beleidsvrijheid kan dat belang al snel voldoende aanwezig worden geacht, mede gelet op het feit dat werknemer zijn (eigen) belang bij langer doorwerken nauwelijks heeft onderbouwd. De slotsom is dus dat NSR werknemer kan houden aan de overeengekomen einddatum van het dienstverband per 1 februari 2015.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:699

Zaaknummer: 3675645 UE VERZ 14-730 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: L.J.J. Kloosterman en H.J.A. van Dijk

Wetsartikelen: 96 Rv