

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./NXP Semiconductors Netherlands B.V.

Ontslagvergoeding werknemers geboren in 1950-1952 gemaximeerd in sociaal plan. Strijd met het verbod van leeftijdsdiscriminatie? Hof kon betoog werknemers dat zij zonder boventalligheid geen gebruik zouden hebben gemaakt van vroegpensioen, niet passeren met beroep op collectiviteit van de regeling.

Feiten

Vijf werknemers zijn in dienst geweest van (de rechtsvoorgangster van) NXP Semiconductors Netherlands B.V. (hierna: NXP). Werknemers zijn in de periode 1950-1952 geboren en tussen 1973 en 1989 in dienst getreden bij NXP. Per 1 januari 2014 zijn werknemers in het kader van een reorganisatie boventallig verklaard. De arbeidsovereenkomsten zijn met toestemming van het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen per 1 april 2014 opgezegd. Op de reorganisatie is het Sociaal Plan 2010 NXP Semiconductors Nederland (hierna: sociaal plan) van toepassing. In het sociaal plan is onder meer een maximering van de ontslagvergoeding opgenomen, onder meer specifiek ten aanzien van medewerkers geboren in de periode 1950-1952 die aanspraak hebben op een VEP-regeling. De VEP-regeling hield voor die medewerkers een onvoorwaardelijk recht op extra pensioen in, gebaseerd op de oude VUT-regeling van voor 2006, met de bedoeling de actuariële waarde daarvan geheel in stand te houden. Voor werknemers geboren in de jaren 1953 en later hield de VEP-regeling een voorwaardelijk recht in waarvan de toekenning afhankelijk is gesteld van de financiële positie van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektronica en het voldoen van de vereisten door de werknemer. Werknemers vorderen in dit geding een verklaring voor recht dat de bepaling in het sociaal plan over voornoemde maximering nietig is wegens strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna: Wgbl) en veroordeling van NXP tot betaling van de niet-gemaximeerde ontslagvergoedingen aan werknemers. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen en overwogen dat het artikel niet in strijd is met de Wgbl omdat geen sprake is van onderscheid uitsluitend op grond van leeftijd. Werknemers hebben immers, anders dan medewerkers die na 1952 geboren zijn, een onvoorwaardelijke aanspraak op de VEP-regeling. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd en overwogen dat voor het gemaakte onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaat. Het te verwezenlijken doel stemt overeen met het doel van Aanbeveling 3.5 van de Kring van Kantonrechters, zijnde de maximering van een ontslagvergoeding tot het inkomen dat de

werknemer voor wie de pensioendatum in zicht komt, zou hebben genoten bij voortdurende van de arbeidsovereenkomst tot zijn pensioendatum. Ook vormt de in het sociaal plan neergelegde afspraak een passend en noodzakelijk middel ter verwezenlijking van dat doel.

Oordeel

Het middel bevat onder meer klachten over het oordeel van het hof in r.o. 5.11 dat de maximeringsregeling noodzakelijk is om het beoogde doel te bereiken. Uit r.o. 5.7 en 5.9 blijkt dat het hof, overeenkomstig Aanbeveling 3.5 van de Kring van Kantonrechters waarop de regeling berust, als het doel van de maximeringsregeling beschouwt: maximering van de ontslagvergoeding tot het inkomen dat de werknemer voor wie de pensioendatum in zicht komt bij voortdurende van de arbeidsovereenkomst tot zijn pensioendatum zou hebben genoten. Het heeft vervolgens vastgesteld dat de legitimiteit van dat doel tussen partijen niet in geschil is. Aan het slot van r.o. 5.9 overweegt het hof dat de maximeringsregeling invulling geeft aan het begrip 'redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum' van Aanbeveling 3.5. Het hof acht het maken van een collectieve afspraak daarover een passend middel. Het hof heeft in r.o. 5.11 bij de beoordeling van de noodzakelijkheid van de maximeringsregeling in ogenschouw genomen dat bij collectieve regelingen zoals een sociaal plan in het algemeen niet kan worden geëist dat voor elk geval afzonderlijk wordt onderzocht wat het best aan de specifieke behoefte van elke werknemer beantwoordt. Het heeft overwogen dat het doel van de maximeringsregeling is geweest om collectief invulling te geven aan het begrip 'redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum' en te voorkomen dat per individueel geval de pensioendatum besproken diende te worden. Om die reden kunnen de vijf werknemers zich naar het oordeel van het hof niet met succes op een latere pensioendatum beroepen dan die waarin het sociaal plan voorziet, met de stelling dat zij van het vroegpensioen geen gebruik zouden hebben gemaakt als hun arbeidsplaats niet was vervallen. Een en ander betekent volgens het hof dat de maximeringsregeling ook noodzakelijk is om het doel te bereiken. In afwijking van het voorgaande heeft het hof bij de beoordeling in r.o. 5.11 van de noodzakelijkheid van het in de maximeringsregeling gemaakte leeftijdsonderscheid, het collectieve karakter van die regeling als doel gedeut en niet het hiervoor vermelde, door het hof legitiem geachte doel van sociaal beleid. Aldus heeft het hof ten onrechte het gekozen middel om het doel te verwezenlijken, een collectieve regeling, als doel gehanteerd aan de hand waarvan het heeft onderzocht of het middel noodzakelijk is om het doel te bereiken. Kennelijk als gevolg hiervan heeft het hof miskend dat het in r.o. 5.8 en 5.10 weergegeven betoog van werknemers, indien juist, ertoe kan leiden dat de maximeringsregeling verder gaat dan noodzakelijk is om het genoemde doel te bereiken, en in zoverre niet objectief gerechtvaardigd is. Uitgangspunt van de maximeringsregeling is immers dat alle werknemers geboren in 1950-1952, in de hypothetische situatie waarin het dienstverband zou hebben voortgeduurd, op 62-jarige leeftijd met pensioen zouden zijn gegaan. In dat verband is relevant het betoog van werknemers dat zij (behorend tot de groep geboren in 1950-1952), indien de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd, tot hun 65e zouden hebben doorgewerkt, omdat pensionering op 62-jarige leeftijd tot gevolg zou hebben gehad dat het inkomen aanzienlijk zou zijn gedaald en wel tot 40-60% van het laatstgenoemde salaris. Zij

hebben gesteld dat zij, doordat de maximeringsregeling ervan uitgaat dat zij niettemin op die leeftijd met pensioen zouden zijn gegaan, als gevolg van die regeling aanzienlijk slechter af zijn dan hun collega's die na 1952 zijn geboren, voor wie in de maximeringsregeling wordt uitgegaan van salarisgeving tot de voor hen geldende pensioenleeftijd van 65 jaar. Het hof kon dit betoog niet passeren op de enkele grond dat bij collectieve regelingen zoals een sociaal plan in het algemeen niet kan worden geëist dat elk geval afzonderlijk wordt onderzocht om te bepalen wat het best aan de specifieke behoefte van elke werknemer beantwoordt. Het middel slaagt. De overige klachten van het middel kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu die klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het hof en verwijst het geding naar het Gerechtshof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-04-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:647

Zaaknummer: 18/00457

Rechters: E.J. Numann, A.H.T. Heisterkamp, T.H. den Tanja-van Broek, C.H. Sieburgh en H.M. Wattendorff

Advocaten: H.J.W. Alt en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7 Wgbl