

RECHTSPRAAK

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

Maximering van ontslagvergoeding van werknemers geboren in periode 1950-1952 in sociaal plan is niet in strijd met WGBL. Met maximeringsregeling is collectief invulling gegeven aan 'redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum' om individuele bepaling pensioendatum te voorkomen.

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 hebben in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat de maximeringsregeling in strijd is met de WGBLA en derhalve nietig is, alsmede veroordeling van NXP om de niet-gemaximeerde ontslagvergoeding aan werknemers te betalen, dan wel een vergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen. Tegen dit oordeel keren werknemers zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof overweegt dat de maximeringsregeling een leeftijds criterium bevat van 62 jaar en uitsluitend van toepassing is op werknemers geboren in de periode 1950-1952. Daarmee is sprake van onderscheid naar leeftijd. Bij de beoordeling van de (vervolg)vraag of het

onderscheid naar leeftijd gerechtvaardigd is, gaat het er allereerst om of de maximeringsregeling een legitiem doel dient. De vergoeding waarin het sociaal plan voor ontslagen werknemers voorziet is gebaseerd op de kantonrechtersformule zoals neergelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters. Daartoe behoort ook Aanbeveling 3.5, die tot doel heeft een maximering van een ontslagvergoeding tot het inkomen dat de werknemer voor wie de pensioendatum in zicht komt bij voortduring van de arbeidsovereenkomst tot zijn pensioendatum zou hebben genoten. NXP stelt dat de onderhandelingspartijen bij het sociaal plan met de maximeringsregeling hebben beoogd een collectieve invulling te geven aan het begrip '*redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum*' van Aanbeveling 3.5. De onderhandelingspartijen achtten het niet wenselijk dat per individueel geval zou moeten worden besproken wat de redelijkerwijs te verwachten pensioenleeftijd was en hebben daarom een collectieve afspraak hierover in het sociaal plan gemaakt. Werknemers betwisten dit gestelde doel als zodanig niet, zodat het hof daarvan zal uitgaan. Het hof acht voormeld doel legitiem. Om aan dat doel te voldoen is het maken van een collectieve afspraak daarover (uit de aard) een passend middel. Ten aanzien van de noodzakelijkheid van het middel voeren werknemers aan dat de VEP-regeling van onvoldoende waarde is om daadwerkelijk als vroegpensioen te gebruiken, dat zij geen recht hebben op een WW-uitkering en dat zij, indien hun baan niet was komen te vervallen, dan ook tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zouden hebben doorgewerkt. Hier gaat het hof niet in mee. Nu juist de bedoeling 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, kunnen werknemers zich 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. Dit betekent dat de maximeringsregeling ook noodzakelijk wordt geoordeeld om het doel te bereiken. Uit het voorgaande volgt dat het hof van oordeel is dat voor het maken van onderscheid naar leeftijd in het sociaal plan een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Het beroep van werknemers op artikel 6:248 lid 2 BW respectievelijk 7:611 BW (het buiten toepassing laten van de (gevolgen van) de maximeringsregeling) slaagt evenmin. Daarnaast oordeelt het hof dat van kennelijk onredelijk ontslag geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:9571

Zaaknummer: 200.183.190

Rechters: A.E.F. Hillen, A.A. van Rossum en C. Hoogland

Advocaten: R.A. Severijn en E.J. Henrichs

Wetsartikelen: 3 WGBLA, 7 WGBLA, 6:248 lid 2 BW, 7:611 BW en 7:681 (oud) BW