

RECHTSPRAAK

werknemer/Hewlett-Packard Nederland B.V.

Uitleg begrip ‘pensioenrichtleeftijd’ in sociaal plan in verband met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemer komt na ontslag op 55-jarige leeftijd niet in aanmerking voor een extra toeslag op de door hem reeds ontvangen ontslagvergoeding. Geen apart onbillijk resultaat als bedoeld in de hardheidsclausule in sociaal plan.

Feiten

Werknemer is van 1 december 1990 tot 29 januari 2014 in dienst geweest van HP. In verband met een reorganisatie zijn in 2013 bij HP arbeidsplaatsen vervallen, waaronder die van werknemer. Het Sociaal plan is op werknemer van toepassing. Partijen hebben door middel van een beëindigingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Daarin is onder meer bepaald dat tot 29 januari 2014 een bemiddelingsperiode zal gelden waarin werknemer is vrijgesteld van de verplichting de overeengekomen arbeid te verrichten en dat HP werknemer overeenkomstig het Sociaal plan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding van € 258.833,24 bruto en een bedrag van maximaal € 550 netto als vergoeding van juridische kosten zal voldoen. Werknemer heeft gedurende de voor hem geldende maximale periode van 38 maanden een WW-uitkering ontvangen. Hij is er niet in geslaagd een ander dienstverband te vinden. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd voor recht te verklaren dat de pensioengerechtigde leeftijd in het Sociaal plan aldus geïnterpreteerd dient te worden dat deze ziet op de toepasselijke AOW-leeftijd, en HP conform paragraaf 5.B.1 van het Sociaal plan te veroordelen tot betaling van € 100.119 bruto. Als rekening wordt gehouden met zijn AOW-gerechtigde leeftijd van inmiddels 67 jaar heeft werknemer aanspraak op een eenmalige toeslag van € 100.119 bruto. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, omdat het Sociaal plan er tekstueel gezien geen misverstand over laat bestaan dat onder de pensioenrichtleeftijd de leeftijd van 65 jaar moet worden verstaan.

Beoordeling

Voor de beantwoording van de vraag hoe het begrip ‘pensioenrichtleeftijd’ van het Sociaal plan dient te worden uitgelegd overweegt het hof allereerst dat de tekst van de definitiebepaling van het begrip ‘pensioenrichtleeftijd’ met ingang van 1 april 2012 ondubbelzinnig inhoudt de dag waarop de medewerker de leeftijd van 65 jaar zal bereiken. Het hof is van oordeel dat er geen grond is om aan te nemen dat die bepaling aan de hand van de CAO-norm dient te

worden uitgelegd als de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Anders dan werknemer acht het hof de wijziging in de definitie van de pensioenrichtleeftijd per 1 april 2012 van *de eerste dag van de maand* dat de medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt naar *de dag* waarop de medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt geen omstandigheid waaraan gewicht toekomt bij beantwoording van de vraag of het begrip pensioenrichtleeftijd in het Sociaal plan dient te worden opgevat als de voor de individuele medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Voorts heeft werknemer als argumenten voor zijn stelling dat toepassing van het Sociaal plan voor hem tot een apert onbillijk resultaat leidt, aangevoerd dat het onbegrijpelijk is dat de toeslag in zijn geval op nihil uitkomt. Het hof is van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft aangevoerd om tot het oordeel te kunnen komen dat toepassing van het Sociaal plan voor hem apert onbillijk uitpakt. Vast staat dat in het Sociaal plan rekening wordt gehouden met de lengte van het dienstverband, zowel bij de berekening van de duur van de bemiddelingsperiode als bij de berekening van de eenmalige vergoeding. Ook de hoogte van het inkomen is een factor bij de berekening van de eenmalige vergoeding. Dit heeft er in het geval van werknemer toe geleid dat hij gedurende negen maanden met behoud van salaris en met begeleiding van een outplacementbureau heeft kunnen solliciteren naar ander werk en vervolgens een eenmalige vergoeding van € 258.833,24 bruto, overeenkomend met ruim twee en een half jaar salaris, heeft ontvangen. Uiteraard dient deze door werknemer ontvangen eenmalige vergoeding wél te worden meegewogen bij de beoordeling van zijn situatie. Bij de berekening van de toeslag wordt immers ook rekening gehouden met de hoogte van het inkomen en met de ontvangen bedragen aan eenmalige vergoeding en WW-uitkering. Doordat werknemer aanzienlijke bedragen aan eenmalige vergoeding en WW-uitkering heeft ontvangen, komt hij niet voor de toeslag in aanmerking. Het bestreden vonnis zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:2961

Zaaknummer: 200.248.552/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, R.J.M. Smit en F.J. Verbeek

Advocaten: J. Niggelie en B. Westerhout