

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich al had aangemeld voor vroegpensioen, kan geen aanspraak meer maken op de – voor werknemer voordeligere – vrijwillige vertrekregeling.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 maart 1998 werknemer geweest van de NAM. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2016 geëindigd, omdat werknemer met vroegpensioen is gegaan. Werknemer heeft hiervoor, met goedkeuring van de NAM, een aanvraag ingediend bij het Pensioenfonds. De NAM heeft op 12 april 2016 een e-mail gestuurd aan al haar medewerkers dat zij allemaal in aanmerking zouden kunnen komen voor deelname aan een selectieve vrijwillige vertrekregeling (SVS-regeling). Deze SVS-regeling hield in dat een werknemer bij vrijwillig vertrek een beëindigingsvergoeding zou ontvangen op basis van een formule die was vastgelegd in een al bestaande landelijke overtolligheidsregeling (hierna: LOR). In het geval van werknemer zou die vergoeding zijn uitgekomen op een bedrag van € 418.771,47 bruto. Werknemer heeft zich aangemeld, maar zijn aanmelding is niet in behandeling genomen. Aan werknemer is hierover bericht dat 31 maart 2016 een harde “cut off date” was en dat, als de pensioenkeuze was gemaakt, deze niet meer teruggedraaid kon worden. Bij de kantonrechter heeft werknemer betaling gevorderd van € 327.500. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt in hoger beroep.

Oordeel

Centraal in deze zaak staat de vraag of werknemer aanspraak heeft op een vergoeding overeenkomstig de SVS-regeling. Het besluit tot toepassing van de SVS-regeling is op 24 maart 2016 genomen door de directie maar niet op een formele wijze als directiebesluit vastgelegd. De directie heeft besloten om 31 maart 2016 te hanteren als een “cut-off date”; dat wil zeggen dat werknemers van wie vóór die datum al bekend was dat zij zouden vertrekken, niet voor deelname aan de regeling in aanmerking kwamen. Werknemer stelt dat sprake is van (1) dwaling, (2) misbruik van omstandigheden, (3) strijd met goed werkgeverschap, (4) strijd met redelijkheid en billijkheid en (5) leeftijdsdiscriminatie.

Dwaling

Werknemer verwijt de NAM dat zij haar spreekplicht heeft geschonden door niet te vertellen dat er een vrijwillige vertrekregeling zou komen. Die stelling wordt verworpen. Daarbij overweegt het hof dat in beginsel op de NAM geen verplichting rust om voorafgaand aan bekendmaking aan individuele werknemers kenbaar te maken dat er een regeling zou komen.

Verder blijkt uit mededelingen dat de NAM in de besluitvormingsfase van werknemer nog niet wist van de deelname door de NAM aan en de inhoud van de SVS-regeling. Bovendien blijkt uit de ‘Umbrella Note’, waaruit bleek dat personeel moest afvloeien, niet dat de NAM toen al een vrijwillig vertrekregeling overwoog. Het beroep op dwaling faalt.

Misbruik van omstandigheden

Ook het beroep op misbruik van omstandigheden treft geen doel. Werknemer heeft niets overgelegd waaruit kan blijken dat de lagere IPF-beoordeling slechts werd gegeven om hem te laten kiezen voor vroegpensioen. Bovendien bestaat er geen aanleiding om te veronderstellen dat de NAM werknemer heeft bewogen om met vroegpensioen te gaan, omdat de NAM toen immers ook nog niet bekend was met de (duurdere) SVS-regeling.

Goed werkgeverschap/redelijkheid en billijkheid

Voorop staat dat de NAM de bevoegdheid had om te bepalen per welke datum werknemers aanvragen konden indienen voor de SVS-regeling en dat het haar vrij stond om deze datum strikt als “cut off date” te hanteren. De NAM kwam in beginsel eveneens de vrijheid toe om te bepalen dat de regeling niet gold voor werknemers die op dat moment al kenbaar hadden gemaakt te willen vertrekken. Op zichzelf is er daarom geen reden om aan een werknemer die al kenbaar heeft gemaakt dat hij wil vertrekken nog de voordelen van de vertrekregeling aan te bieden. In het verlengde daarvan geldt dat van een werkgever in beginsel niet kan worden verlangd dat hij na de inwerkingtreding van de vertrekregeling zijn medewerking verleent aan het terugdraaien van een door hem al geaccepteerde beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. Goed werkgeverschap of de eisen van redelijkheid en billijkheid noopten de NAM dus in beginsel niet mee te werken aan het weer terugdraaien van de beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft geen omstandigheden aangevoerd die dat in dit geval anders maken.

Leeftijdsdiscriminatie

Het hof verwierpt de stelling met een beroep op leeftijdsdiscriminatie. De “cut-off date” maakt geen enkel (indirect) onderscheid naar leeftijd, ook niet in zijn uitwerking; ouderen kunnen net zo goed van de regeling gebruikmaken als jongeren. Het door werknemer gesignaleerde nadeel treft alleen oudere werknemers die toevallig minder dan zes maanden na de “cut-off date” met vroegpensioen willen gaan. De grieven falen en het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:903

Zaaknummer: 200.239.167/01

Rechters: O.E. Mulder, W.P.M. ter Berg en M. Willemse

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en J. Tarmond

Wetsartikelen: 6:230 BW en 7:611 BW