

RECHTSPRAAK

Hof oordeelt, na verwijzingsbeschikking Hoge Raad, dat regeling tot aftopping van stimuleringspremie in sociaal plan geen verboden onderscheid naar leeftijd oplevert. Werknemer heeft weliswaar geen afvloeiingsvergoeding ontvangen, maar wel voorzieningen ter waarde van € 110.000.

Feiten

Werknemer, geboren in 1952, is op 1 juli 1981 bij ABN AMRO in dienst getreden. Met ingang van 1 augustus 2015 is hij boventallig verklaard wegens het vervallen van zijn functie ten gevolge van een reorganisatie. Op de gevolgen van de reorganisatie is een sociaal plan van toepassing, overeengekomen tussen ABN AMRO enerzijds en de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Dienstenbond anderzijds. Het sociaal plan bevat een 'Mobiliteitsorganisatie'. In dat kader bepaalt het sociaal plan dat wanneer een werknemer binnen een jaar geen nieuwe functie binnen of buiten ABN AMRO heeft gevonden, de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Daarbij wordt een vergoeding aangeboden ter grootte van 75% van de zogenoemde 'stimuleringspremie'. Deze stimuleringspremie kan worden 'afgetopt'. Deze aftoppingsregeling houdt kort gezegd in dat de brutostimuleringspremie niet hoger is dan het brutosalaris tot de 'individuele pensioenleeftijd' van de werknemer. Werknemer is er niet in geslaagd binnen een jaar een andere functie te vinden. Zijn arbeidsovereenkomst is dientengevolge beëindigd per 1 september 2016. Werknemer bereikte de individuele pensioenleeftijd vóór 1 september 2016. Werknemer heeft geen stimuleringspremie ontvangen, omdat deze op grond van de aftoppingsregeling berekend werd op nihil (de ontslagdatum lag na de individuele pensioendatum). In deze procedure verzoekt werknemer ABN AMRO te veroordelen tot betaling aan hem van een ontslagvergoeding van € 230.775 bruto, dat is 75% van de stimuleringspremie. Aan dit verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat de aftoppingsregeling in het sociaal plan krachtens artikel 13 WGBLA nietig is wegens verboden leeftijdsdiscriminatie. Zowel de kantonrechter als het hof heeft geoordeeld dat de aftoppingsregeling in strijd is met de WGBLA en derhalve als nietig buiten toepassing moet blijven. De Hoge Raad heeft in zijn verwijzingsbeschikking (zie AR 2020-0086) het arrest van het Hof Amsterdam vernietigd en het geding ter verdere behandeling en beslissing verwezen naar het Hof Den Haag (hierna: het hof). De Hoge Raad oordeelde daartoe, kort gezegd, dat het oordeel dat de aftoppingsregeling geen passend en noodzakelijk middel is om de door ABN AMRO geformuleerde legitieme doelen te bereiken onjuist, althans onvoldoende gemotiveerd, is. Voorts heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de rechter, gelet op de ruime beoordelingsmarge van sociale partners, de door de sociale partners gemaakte keuzes met

terughoudendheid dient te beoordelen. ABN AMRO concludeert na verwijzing en cassatie tot vernietiging van de beschikkingen uit de eerste aanleg en (alsnog) de afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Oordeel

Ter beoordeling staat of de aftoppingsregeling voor het bereiken van de door ABN AMRO gestelde legitieme doelen – het beperken van de financiële gevolgen van de reorganisatie voor ABN AMRO en achterblijvend personeel, het eerlijk verdelen van de beschikbare middelen en het beperken van economisch nadeel van werknemers die hun baan verliezen – passend en noodzakelijk is.

Terughoudende toets

Het hof stelt voorop dat de getroffen aftoppingsregeling terughoudend moet worden getoetst. Het hof verwerpt het argument van werknemer dat sociale partners rekening hadden moeten houden met overheidsbeleid waaruit volgt dat oudere werknemers langer kunnen en moeten doorwerken. De legitieme doelen strekken tot uitgangspunt en het is aan ABN AMRO en de sociale partners om te bepalen met welke middelen deze doelen worden verwezenlijkt bij een reorganisatie- (en niet: een pensioen)ontslag. Het hof oordeelt voorts dat ABN AMRO niet hoeft te verantwoorden hoeveel financiële middelen er precies beschikbaar waren voor de reorganisatie, hoe deze zijn verdeeld en hoeveel er in het pensioen is geïnvesteerd.

Passend

Wat de passendheid betreft, dient het hof te onderzoeken of de aftoppingsregeling niet kennelijk ongeschikt is om het daarmee nagestreefde legitieme doel te bereiken (r.o. 3.2.2 verwijzingsbeschikking). In het systeem van het sociaal plan wordt gedifferentieerd in die zin dat alle werknemers op gelijke wijze gedurende een jaar recht hebben op begeleiding naar een nieuwe functie met doorbetaling van loon, met aansluitend, indien de arbeidsovereenkomst ten einde komt, een afvloeiingsregeling voor degenen die (nog) geen aanspraak kunnen maken op een volledig (individueel) pensioen. Op deze wijze wordt het economisch nadeel van alle werknemers op een (in beginsel) voor hen passende wijze beperkt en worden de beschikbare financiële middelen eerlijk verdeeld. Aldus is sprake van een passend middel.

Noodzakelijk

Het hof overweegt dat niet alle werknemers gelijk worden behandeld (een collega van werknemer die een aantal maanden jonger is zou een 'riante' ontslagvergoeding hebben kunnen ontvangen), maar daar staat tegenover dat ook niet alle werknemers in dezelfde positie verkeren. De groep die de individuele pensioenleeftijd heeft bereikt profiteert relatief gezien het meest van de door ABN AMRO gedane investering in pensioenen. De groep die die leeftijd nog niet heeft bereikt en ook nog niet gedeeltelijk wordt afgetopt in verband met het naderen van de pensioenleeftijd, maar al wel dienstjaren heeft na het vijftigste levensjaar, profiteert relatief het meest van de stimuleringspremie. Hieruit volgt al dat het niet juist is dat

niets is gedaan voor werknemers die de pensioenleeftijd hebben bereikt. Daar komt nog bij dat ook die werknemer heeft kunnen kiezen voor een plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie met doorbetaling van loon waartegenover in bepaalde gevallen, zoals in het geval van werknemer, niet de verplichting staat tot het verrichten van arbeid en waarbij ondersteuning is geboden bij de zoektocht naar een andere baan. Voor werknemer is hiermee een bedrag van zo'n € 110.000 gemoeid. Met een sociaal plan wordt in het algemeen geen volledige inkomenscompensatie tot de pensioenleeftijd beoogd. Werknemer heeft niet inzichtelijk gemaakt dat werknemers uit andere leeftijdsgroepen zoveel beter worden beloond dan zijn groep dat dit apert onredelijk is. Aldus is sprake van een noodzakelijk middel.

Conclusie

Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen op grond van het overgangsrecht van de WWZ. Toepassing van het overgangsrecht is niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werknemer heeft weliswaar geen afvloeiingsvergoeding ontvangen, maar wel voorzieningen ter waarde van € 110.000 in de vorm van de mobiliteitsperiode. Het hof wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:303

Zaaknummer: 200.273.709/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.J. van Cleef-Metsaars en L.G. Verburg

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 3 WGBLA, 7 WGBLA, 13 WGBLA en 7:673 BW