

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is op 5 april 1976 bij de PTT, rechtsvoorgangster van TNT, in dienst getreden. Per 1 januari 2004 is werknemer in dienst als groepsleider/teamcoach bij de afdeling productie. Onder “productie” worden onder meer de postbodes begrepen. Werknemer vordert een vertrekpremie op grond van een (van de vele) regeling(en) die TNT heeft gehad om werknemers te stimuleren TNT vrijwillig te verlaten, de zogenoemde rugzak-regelingen. Voor zover hij geen aanspraak kan maken op deze regeling, dan is in ieder geval sprake van ongelijke behandeling door aan twee collega's een aanzienlijke vergoeding toe te kennen en aan werknemer niets.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werknemer komt geen direct vorderingsrecht toe op een van de rugzak-regelingen. De oude regelingen zijn inmiddels verlopen en de nieuwe regelingen zien uitsluitend op postbodes en niet op de functie van werknemer. In het onderhavige geval kan de vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid dan ook slechts worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7:611 BW, in welke bepaling de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in artikel 6:2 en 6:248 BW voor het arbeidsrecht uitdrukking vinden. Bij de vaststelling van wat de eisen van goed werkgeverschap voor een geval als het onderhavige inhouden, moet derhalve, het beginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat, in aanmerking worden genomen. Dit beginsel brengt ook mee dat waar de ene werknemer onder dezelfde omstandigheden een recht toe is gekomen, de andere werknemer - die formeel geen aanspraak kan doen gelden wegens het vervallen van de regeling - daaraan het vertrouwen kan ontleenen dat hem dit recht zou kunnen toekomen.

Dit beginsel en dit vertrouwen zijn op zich niet doorslaggevend, maar moeten naast andere omstandigheden van het geval worden betrokken in de afweging of de werkgever in de gegeven omstandigheden heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Anders gezegd: ook ingeval op zichzelf moet worden aangenomen dat werknemers gelijke rechten in gelijke omstandigheden toekomen, zonder dat voor een verschil in de beloning voor vertrek een objectieve rechtvaardigingsgrond valt aan te wijzen, kan dit nog niet zonder meer tot de slotsom leiden dat zij een gelijke beloning behoren te krijgen. Tevens volgt hieruit dat bij de beoordeling van de vraag of een overeengekomen of opgelegde ongelijkheid in beloning voor vertrek op grond van dit beginsel als ongeoorloofd moet worden beschouwd en derhalve ongedaan gemaakt moet worden, een terughoudende toetsing op haar plaats is. Het gaat hier immers om een toetsing van gelijke aard als die welke plaatsvindt bij de toepassing van artikel

6:248, lid 2, BW. Derhalve kan deze vraag slechts bevestigend worden beantwoord indien de ongelijkheid in beloning voor vertrek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Volgens de kantonrechter is de situatie van werknemer niet te vergelijken met die van de twee collega's. Derhalve faalt het beroep op gelijke behandeling.

De vordering op grond van het goed werkgeverschap faalt eveneens. Het enkele feit dat werknemer een uitstekende staat van dienst heeft en werkgever heeft geprofiteerd van werknemers beste jaren, brengt niet met zich dat een vergoeding dient te worden toegekend bij vrijwillig vertrek van werknemer.

Volgt afwijzing van alle vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2008

ECLI: ECLI:NL:RBROE:2008:BG5028

Zaaknummer: 218564\CV EXPL 08-2359

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:248 BW