

RECHTSPRAAK

werknemer/Coöperatieve Rabobank Ijsseldelta en Coöperatieve Centrale Raiffeisen-Boerenleenbank

***VUT-regeling en Regeling Mobiliteitsbevordering Directeuren
Rabobank zijn niet in strijd met WGBL. Het hanteren van twee
peildata in de VUT is evenmin strijdig met de WGBL***

Werknemer (geboren 1947) is op 11 mei 1990 in dienst getreden van de Raiffeisenbank Zwolle, later Rabobank Zwolle-Hattem, rechtsvoorgangers van Rabobank. Hij heeft tot 1 januari 2007 steeds de functie vervuld van algemeen directeur. Op grond van het Handboek Arbeidsvoorwaarden en overige regelingen Algemeen Directeuren Aangesloten Banken konden directeuren geboren voor 1948 aanspraak maken op een VUT-regeling bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, dan wel uiterlijk 62 jaar. Omstreeks 1 januari 2006 zijn de arbeidsvoorwaarden voor directeuren van Rabobanken geharmoniseerd, en het hiervoor genoemde Handboek werd vervangen door het Handboek Personeelsbeleid DAB. Als lid van het Executive Kader (EK) zou werknemer geen VUT-regeling meer hebben. Met werknemer is een Harmonisatieovereenkomst gesloten, inhoudende dat zijn VUT-rechten van kracht blijven. Per 1 april 2007 is een fusie doorgevoerd, als resultaat waarvan Rabobank tot stand is gekomen. Voor directeuren is, in geval van boventalligheid als gevolg van organisatorische veranderingen, de Regeling Mobiliteitsbevordering Directeuren (hierna: RMD) vastgesteld. Hierin zijn onder andere de herplaatsingsinspanningen bij boventalligheid neergelegd en de gevolgen van niet-herplaatsbaarheid. In dat laatste geval voorziet de regeling ofwel in een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een op de oude kantonrechttersformule gebaseerde vergoeding op basis van C=1, ofwel – voor directeuren geboren voor 1 januari 1949 die zulks verkiezen – in de mogelijkheid toe te treden tot de Tijdelijke Overbruggingsregeling VUT (hierna: TOV) waarbij het dienstverband tot de VUT in stand blijft, maar de directeur is vrijgesteld van werk en gedurende die tijd een loon op basis van 75 procent van het laatstgenoten jaarinkomen ontvangt. Vervolgens is tussen partijen onderhandeld waarbij werknemer zich op het standpunt stelde aanspraak te mogen maken op zowel de vergoeding als de TOV. Volgens werknemer zou namelijk sprake zijn van strijdigheid met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Tussen partijen is afgesproken dat werknemer zijn bezwaren tegen het RMD zou laten toetsen. Ondertussen is een hoofdlijnenakkoord gesloten over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nadat werknemer bij de Commissie Gelijke Behandeling gelijk heeft gekregen, vordert hij vernietiging van het hoofdlijnenakkoord wegens

strijd met de wet en voorts aanmerkelijke vergoedingen.

Het hof oordeelt als volgt. Met werknemer is het hof van oordeel dat het Hoofdlijnenakkoord niet kan worden aangemerkt als een vaststellingsovereenkomst. Anders dan werknemer stelt, betekent dit niet dat de eis van indiensttreding tot ingang VUT een vereiste is en blijft. Dat volgens de toepasselijke regelingen de VUT diende aan te sluiten op het dienstverband met Rabobank spoort met het feit dat de VUT-regelingen waren bedoeld om, door vervroegd uittreden van ouderen, werkgelegenheid vrij te maken voor jongeren. Indien voor de werknemer een VUT-regeling gold, gaf die regeling een voorwaardelijk recht, namelijk alleen als de werknemer ten tijde van uitdiensttreding de VUT-gerechtigde leeftijd had bereikt (afhankelijk van de regeling, maar op zijn vroegst vanaf de 60ste verjaardag). Wie eerder vertrok, verspeelde daarmee het recht op VUT. Met de inwerkingtreding van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en invoering levensloop (Wet VPL) per 1 januari 2005 is beoogd het langer doorwerken van ouderen tot hun 65ste te stimuleren. Voor werknemers voor wie een VUT-regeling gold en die geboren zijn voor 1 januari 1950, zoals werknemer, is door de wetgever een overgangsregeling getroffen (in artikel 38c Wet op de loonbelasting 1964). De overgangsregeling komt hierop neer dat deze werknemers werden gestimuleerd om toch langer door te werken (dan per de eerstmogelijke datum waarop zij met VUT konden gaan), doordat de aldus uitgestelde VUT-uitkeringen ten laste van de werkgever actuariael werden verhoogd (de zogenoemde 'spaar-VUT' waarbij het spaarelement ziet op het opsparen van VUT-rechten, en niet op het zelf sparen voor de VUT-uitkering). Ook deze overgangsregeling gaat er dus vanuit dat de voor 1950 geboren werknemer slechts recht heeft op (spaar-)VUT indien het dienstverband in stand blijft. Gelet op de geldende regeling zou werknemer op zijn vroegst op 1 januari 2008 met VUT kunnen gaan. Werknemer had dan ook eind 2006, ten tijde van zijn onderhandelingen met het bestuur van Rabobank, de keuze tussen hetzij de beëindigingsvergoeding, hetzij voortzetting van het dienstverband en gebruikmaking van de VUT.

Ten slotte stel werknemer aan de orde dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat Rabobank zich niet schuldig heeft gemaakt aan leeftijdsdiscriminatie. Dat was wel het geval, zowel door hem vanwege zijn leeftijd te passeren voor de functie van directeur van de nieuwe fusiebank, als door hem anders te behandelen dan andere directeurs die moesten afvloeien, indien deze geboren zijn op of na 1 januari 1948. Ook maakt de VUT-regeling zelf verboden onderscheid door uit te gaan van twee peildata voor de opbouw van rechten: per 1 juli en per 1 januari. Werknemer, die in 1947 is geboren en pas per 1 januari 2008 met VUT mocht, mist daarom zes maanden actuariële verhoging vergeleken bij een collega die op 31 december 1947 zou zijn geboren, indien zij allebei op de volgens Rabobank laatst mogelijke datum met VUT zouden willen gaan. Dit leidt voor werknemer tot een nadeel van € 66.150. Naar het oordeel van het hof is van discriminatie geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-06-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BW7548

Zaaknummer: 200.085.232/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en R.A. Zuidema

Advocaten: F.W.G. Ambagtsheer en O.F. Blom

Wetsartikelen: 7 WGBL