

RECHTSPRAAK

werknemers/Stichting Nationaal Lucht- en Ruimtevaartlaboratorium

VUT-compensatieregeling voor werknemers geboren na 1950 in strijd met WGBL voor werknemers geboren voor 1950. Werknemers hebben recht op gelijke beloning. Compensatie gelijk aan na 1950'ers.

Tot 1 januari 2007 bestond voor alle medewerkers van NLR de mogelijkheid gebruik te maken van een VUT-regeling vanaf 61 jaar, waarbij aanspraak bestond op 75% van het laatstverdiende salaris. Met ingang van 1 januari 2006 is de Wet VPL in werking getreden als gevolg waarvan de fiscale facilitering van VUT-regelingen is afgeschaft. Als gevolg daarvan heeft NLR haar VUT-regeling met ingang van 1 januari 2007 gewijzigd. De nieuwe regeling hield onder meer een overgangsregeling en een compensatieregeling in. De overgangsregeling voorzag in het behoud van een beperkte VUT-aanspraak voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950, zulks in aansluiting op de (fiscale) mogelijkheden op grond van de Wet VPL om voor werknemers geboren voor die datum een VUT-regeling in stand te laten. De VUT-regeling werd in die zin beperkt dat werknemers geboren in 1947 eerst vanaf 62-jarige leeftijd vervroegd konden uittreden en werknemers geboren in 1948 en 1949 vanaf 63-jarige leeftijd. De compensatieregeling hield in dat NLR van 2007 tot en met 2010 een aanvullende eindejaarsuitkering van 5% zou betalen aan werknemers die niet in aanmerking kwamen voor de overgangsregeling (dus voor alle werknemers geboren na 1 januari 1950) en hen die daarvan (nog) geen gebruik wilden maken (dus onder meer voor werknemers die hoewel geboren vóór 1 januari 1950 ervoor zouden kiezen geen gebruik van de voor hen behouden VUT-regeling te maken). Per saldo hield de compensatieregeling dus in dat aan alle werknemers in actieve dienst een extra 5% eindejaarsuitkering over de genoemde jaren werd betaald. Van de werknemers van NLR hebben 644 de nieuwe regeling geaccepteerd. Tot hen behoorden werknemers, allen geboren voor 1 januari 1950. Tegen een aantal werknemers die zich niet akkoord hadden verklaard met de nieuwe regeling (39 in getal; de zogenoemde 'niet-akkoorders') heeft NLR een procedure gevoerd, welke is geëindigd in een arrest van ditzelfde hof van 27 juli 2010 (ECLI:NL:GHAMS:2010:BN9262). Het hof concludeerde dat de door NLR voorgestelde regeling de redelijkheidstoets niet kon doorstaan en dat de vorderingen van NLR daarom terecht door de kantonrechter waren afgewezen. Dit arrest is in kracht van gewijsde gegaan. NLR heeft naar aanleiding van het voormelde arrest in overleg met de niet-akkoorders een nadere compensatieregeling opgesteld (verder, in navolging van partijen, 'de Afhandelingsregeling' te noemen). Omdat NLR het niet gerechtvaardigd vond dat de wel-akkoorders een lagere eindejaarsuitkering zouden ontvangen dan de niet-akkoorders van

dezelfde leeftijd, heeft NLR de Afhandelingsregeling, met instemming van de ondernemingsraad, over de gehele organisatie 'uitgerold'. De Afhandelingsregeling voorziet in een geboortajaarafhankelijk percentage aan extra eindejaarsuitkering voor werknemers geboren op en na 1 januari 1950 tot maximaal 19,5%, dus inclusief de voornoemde eindejaarsuitkering van 5% die ook na 2010 werd gehandhaafd, tot 24,5%. De Afhandelingsregeling gold niet voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950, onder wie werknemers in dit geding. Zij stellen zich thans op het standpunt dat deze regeling (op onderdelen) in strijd is met de WGBL. Zij vorderen een geboorteaafhankelijke compensatie van bijna 50 tot 35%. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. NLR bestrijdt dat zij verboden onderscheid naar leeftijd maakt. Zij voert aan dat de werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950, onder wie werknemers, in een andere positie verkeren dan de werknemers die na die datum geboren zijn omdat de laatste, anders dan werknemers, geen gebruik kunnen maken van een VUT-regeling, ook niet op hun 62ste of 63ste jaar. Er is sprake van ongelijke gevallen en die mogen, aldus NLR, ongelijk behandeld worden. Zij stelt voorts dat een objectieve rechtvaardiging bestaat voor het verschil in behandeling tussen de werknemers geboren vóór 1 januari 1950 en werknemers die daarna geboren zijn.

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 3 aanhef en onder e van de WGBL verbiedt een onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden, waartoe het toekennen van een eindejaarsuitkering behoort. Van ongelijke gevallen is geen sprake, nu het gebruik maken van de VUT-regeling voor deze werknemers betekende dat zij niet met 61 jaar, maar pas met 63 jaar met VUT konden gaan. Indien de positie van werknemers wordt vergeleken met die van een werknemer die, geboren na 1 januari 1950, in aanmerking komt voor een geboortajaarafhankelijke eindejaarsuitkering, kan worden vastgesteld dat die posities nauwelijks verschillen op het moment dat beiden 63 jaar worden. Op die leeftijd kunnen werknemers ingevolge de voor hen nog geldende VUT-regeling met VUT gaan. Werknemers behoeven vanaf dat moment niet meer te werken, maar ontvangen nog wel gedurende twee jaar, tot hun 65ste, een uitkering ter grootte van 75% van het laatstverdiende bruto jaarsalaris, dus 150% in totaal. De werknemer die op grond van de Afhandelingsregeling aanspraak kan maken op een geboortajaarafhankelijke eindejaarsuitkering kan beslissen vervroegd uit te treden en hij kan twee jaar tot zijn pensioen overbruggen met een gecumuleerde eindejaarsuitkering van 146%. Het verschil tussen de beide groepen springt echter in het oog als de situaties van hen worden vergeleken indien beiden ervoor kiezen niet vervroegd uit te treden maar door te werken. Als werknemers geen gebruik maken van de VUT-regeling maar tot hun 65ste doorwerken, hebben zij ieder jaar hun salaris, steeds aangevuld met een eindejaarsuitkering van 5%, ontvangen. De in of na 1950 geboren werknemer echter kan op zijn 65ste vaststellen dat hij behalve zijn salaris met 5% eindejaarsuitkering vanaf 2007 ook de geboortajaarafhankelijke eindejaarsuitkering over de jaren vanaf 2007 uitgekeerd heeft gekregen. Voor een werknemer geboren in 1950 komt dat neer op een bedrag aan extra inkomsten van (8 keer 19,5% =) 156% van het gemiddelde van het over de jaren vanaf 2007 tot en met 2014 (acht jaren) genoten bruto jaarsalaris. Het hof is van oordeel dat dit verschil in beloning, dat eerst ontstaat op het moment dat werknemers ervoor kiezen geen gebruik te maken van de VUT-regeling maar door te werken, meegewogen moet worden bij de

beoordeling van de vraag of de Afhandelingsregeling als een passend en noodzakelijk middel kan worden beschouwd voor het bereiken van het doel dat met die regeling wordt beoogd. Het stond werknemers immers, ook onder de Afhandelingsregeling, vrij al dan niet gebruik te maken van de VUT-regeling en het stond hen dus eveneens vrij tot het 65ste jaar door te werken. Evenzo zijn de jongere werknemers niet verplicht met het 63ste jaar vervroegd uit te treden en mogen ook zij tot hun 65ste doorwerken. Het hiervoor aangeduide verschil in beloning, dat dus ontstaat indien werknemers ervoor kiezen géén gebruik te maken van de voor hen nog geldende VUT-regeling maar door te werken tot het 65ste jaar, is aanzienlijk en kan naar het oordeel van het hof niet als passend en evenmin als noodzakelijk worden aangemerkt in de zin als hiervoor bedoeld. Het hof is op grond van het vorenoverwogene van oordeel dat met de Afhandelingsregeling een verboden onderscheid naar leeftijd is gemaakt. Tussen partijen staat inmiddels door tijdsverloop vast dat werknemers daadwerkelijk geen gebruik hebben gemaakt van de voor hen nog geldende VUT-regeling maar dat zij hebben doorgewerkt tot hun 65ste jaar en het hof gaat hiervan in het hiernavolgende uit. Werknemers zijn ten opzichte van de jongere collega's die ook hebben doorgewerkt, ongelijk beloond, zoals hiervoor aan de orde is gekomen. Het hof overweegt met betrekking tot de vraag op welke vergoeding werknemers gegeven dit feit aanspraak kunnen maken het volgende. Werknemers vorderen percentages aan eindejaarsuitkeringen gebaseerd op een extrapolatie van de geboorteaarafhankelijke eindejaarsuitkering. Daarop kan naar het oordeel van het hof geen aanspraak worden gemaakt en NLR heeft daartegen terecht bezwaar gemaakt. Niet kan immers worden aangenomen en daarvoor is door werknemers onvoldoende aangevoerd dat de bedoelde percentages zouden zijn geëxtrapoleerd indien de Afhandelingsregeling ook op werknemers van toepassing zou zijn verklaard. Werknemers hebben op grond van de WGBL, alsmede artikel 7:611 BW in aanmerking genomen, recht op een gelijke beloning. Bij gebreke van aanwijzingen voor het tegendeel stelt het hof die beloning vast op de beloning die een werknemer geboren in naastgelegen leeftijdscategorie met geboortedatum in 1950 aan eindejaarsuitkering zou hebben ontvangen indien deze, zoals werknemers, tot de leeftijd van 65 jaar zou hebben doorgewerkt. Aldus kunnen werknemers naar het oordeel van het hof naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid aanspraak maken op een eindejaarsuitkering van 24,5% over acht jaar waarop 5% als reeds voldaan in mindering komt, dus 156% over het gemiddelde bruto jaarloon over de periode van 2007 tot het 65ste jaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:188

Zaaknummer: 200.128.457/01

Rechters: J.E. Molenaar, E. Verhulp en M.L.D. Akkaya

Advocaten: P.A. Charbon en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7 WGBL