

RECHTSPRAAK

Stichting Nationaal Lucht- en Ruimtevaartlaboratorium/werknemers

Compensatieregeling vutters en niet-vutters maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd. Gelijke gevallen ten aanzien van de compensatieregeling.

(Cassatieberoep van AR 2015-0098.) 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, die is geëindigd in een arrest van het 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 geboorteaafhankelijk 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. Het hof heeft de vorderingen alsnog toegewezen en NLR veroordeeld tot betaling aan werknemers van een bedrag overeenkomend met 156% van het gemiddelde brutojaarloon dat door hen is verdiend in de periode van 2007 tot hun 65ste jaar, met rente en kosten. Onderdeel 1 van het middel klaagt primair dat het hof heeft miskend dat de enkele omstandigheid dat werknemers geboren voor 1 januari 1950 (een deel van hun) aanspraken op een VUT-uitkering behielden, meebrengt dat zodanige verschillen bestaan tussen oudere en jongere werknemers dat geen sprake is van gevallen die gelijk behandeld behoren te worden en dat dus rechtens aanvaardbaar is dat de afhandelingsregeling alleen geldt voor in of na 1950 geboren werknemers.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De klacht mis feitelijke grondslag. Het hof heeft de twee groepen wel degelijk als onderscheidend beoordeeld. Het hof heeft evenwel geoordeeld dat de wijze waarop in de Afhandelingsregeling het recht op de extra eindejaarsuitkering is vorm gegeven, (kort gezegd) te ver is doorgeschoten ten gunste van de werknemers die in of na 1950 zijn geboren, en dat de omstandigheid dat werknemers aanspraak kunnen maken op een (beperkte) VUT-regeling in dit geval niet volstaat om het gemaakte onderscheid naar leeftijd te rechtvaardigen. Omdat de primaire klacht van het onderdeel niet bestrijdt dat, wanneer de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, de bij NLR geldende arbeidsvoorwaarden leiden tot een ongelijke behandeling van oudere en jongere werknemers ten nadele van de eerste groep, had de klacht specifiek moeten aanvoeren op welke gronden het oordeel van het hof (niettemin) onjuist was.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 28-10-2016

ECLI: ECLI:NL:HR:2016:2447

Zaaknummer: 15/02011

Rechters: F.B. Bakels, C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, M.V. Polak en G. de Groot

Advocaten: R.A.A. Duk en S.F. Sagel

Wetsartikelen: WGBL en 7:611 BW