

RECHTSPRAAK

werkneemster/ABN AMRO Bank N.V.

Aftoppingsregeling in sociaal plan ABN AMRO voor werknemers die de vroegpensioenleeftijd (omstreeks 62-jarige leeftijd) hebben bereikt, is in strijd met de WGBL.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1952, is in 1981 in dienst getreden bij ABN AMRO. De functie die zij laatstelijk vervulde, is als gevolg van een reorganisatie per 28 november 2014 vervallen. Werkneemster is met ingang van die datum boventallig verklaard. Van toepassing is het Sociaal Plan CAO (hierna: het sociaal plan). Als alternatief voor gebruikmaking van de diensten van de Mobiliteitsorganisatie kan de werknemer ook kiezen voor een vrijwillig vertrek bij ABN AMRO onder uitkering van een 100%-stimuleringspremie (art. IV.4 sociaal plan) en twee bruto maandsalarissen (art. IV.6 sociaal plan). Op grond van artikel IV.8 sociaal plan geldt indien gebruik wordt gemaakt van de Mobiliteitsorganisatie een zoektermijn van maximaal twaalf maanden. Na deze datum wordt, indien er geen nieuwe functie is gevonden, de arbeidsovereenkomst beëindigd, waarbij een vergoeding wordt aangeboden van 75% van de hiervoor bedoelde stimuleringspremie. De stimuleringspremie is voor wat betreft de A-factor (dienstjaren) gebaseerd op de oude tot 1 januari 2009 geldende kantonrechtersformule. De stimuleringsregeling is ingevolge artikel IV.5 sociaal plan gemaximeerd op een bedrag gelijk aan de inkomstenderving tot de leeftijd waarop de betreffende werknemer op grond van de Pensioenregeling 2006 een uitkering ontvangt die gelijk is aan de uitkering die hij zou hebben ontvangen als hij omstreeks de 62-jarige leeftijd met pensioen was gegaan onder de vigour van de Pensioenregeling 2000 (de zogenaamde aftoppingsregeling). Met toestemming van de ABN AMRO Ontslagadviescommissie is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2016 opgezegd. Werkneemster heeft (tot op heden) ervoor gekozen haar pensioenaanspraak niet geldend te maken en zich te richten op het vinden van ander werk. Zij zal de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken in 2018. Werkneemster verzoekt ABN AMRO te veroordelen tot betaling van primair een ontslagvergoeding van € 97.974,08 bruto (75% van de stimuleringspremie) Aan het primaire verzoek legt werkneemster ten grondslag dat de aftopping van de stimuleringsregeling als opgenomen in artikel IV.5 sociaal plan nietig is wegens verboden leeftijdsdiscriminatie op grond van artikel 13 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Verder doet zij een beroep op het gelijkheidsbeginsel waar het gaat om een mogelijke afwijking van het sociaal plan.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat met de aftoppingsregeling in artikel IV.5 sociaal plan op zich een onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd. Het gaat om de vraag of het hanteren van deze fictieve pensioenleeftijd een ongeoorloofd onderscheid naar leeftijd oplevert of dat sprake is van een objectieve rechtvaardiging daarvoor.

Legitiem doel

ABN AMRO heeft aangevoerd dat het hoofddoel van het sociaal plan is het bewerkstelligen van een eerlijke verdeling van de beschikbare middelen onder alle bij het ontslag betrokkenen. Het doel van de aftopping is allereerst gelegen in het mogelijk maken van een royaal (op de oude vóór 2009 geldende kantonrechttersformule gebaseerd) sociaal plan voor hen die dat het hardst nodig hebben. Omdat de financiële middelen beperkt zijn en niet iedereen evenveel toekomstig economisch nadeel lijdt, is het noodzakelijk om de beschikbare middelen rechtvaardig te verdelen en binnen de beschikbare financiële ruimte het toekomstig economisch nadeel van de werknemers die hun arbeidsplaats verliezen zo veel mogelijk te beschermen. Dit zijn, aldus ABN AMRO, legitieme doelen, nu zij geen discriminerend oogmerk hebben en voorzien in een werkelijke behoefte van ABN AMRO en haar werknemers. Werkneemster heeft niet gemotiveerd weersproken dat deze doelen op zich legitiem zijn om een onderscheid naar leeftijd te rechtvaardigen. De kantonrechter ziet geen aanleiding daar anders over te oordelen, zij het dat daarbij de kanttekening past dat het doel zo algemeen geformuleerd is, dat het ruimte laat voor een scala aan middelen om dat doel te bereiken. De keuze voor een bepaald middel zal daarom gemotiveerd moeten worden.

Passend en noodzakelijk middel

De kantonrechter stelt vast dat in het sociaal plan voor de groep werknemers die aanspraak kunnen maken op het vroegpensioen ter zake van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen andere voorziening is getroffen dan de mogelijkheid gebruik te maken van dat vroegpensioen. Het sociaal plan bevat verder geen hardheidsclausule noch een voorziening specifiek voor ouderen die na hun 62ste jaar willen dan wel moeten doorwerken, anders dan de mogelijkheid na een herplaatsingsprocedure alsnog met vroegpensioen te gaan. De omstandigheden die ABN AMRO voor de ongelijke behandeling naar leeftijd heeft aangevoerd, zijn geen afdoende rechtvaardiging daarvoor. Allereerst omdat de getroffen voorziening voor 62+ schril afsteekt bij de riantere voorziening voor werknemers tot die leeftijd, terwijl de positie van bijvoorbeeld een 62-jarige niet zodanig verschilt van een 60-jarige waar het gaat om gerichtheid en kansen op de arbeidsmarkt, dat dit verschil daardoor gerechtvaardigd wordt. Maar daarnaast en in nog belangrijker mate geldt dat er in feite geen enkele voorziening is getroffen voor werknemers die geen gebruik willen maken van het vroegpensioen en die overeenkomstig het overheidsbeleid gewoon willen doorwerken. Voor het ontbreken van een keuzemogelijkheid heeft ABN AMRO onvoldoende redengevende omstandigheden aangevoerd. De kantonrechter acht daarom de gekozen regeling niet evenwichtig, niet geschikt en niet noodzakelijk.

Jurisprudentie

Ook in het licht van de jurisprudentie van het HvJ EU (HvJ EU 12 oktober 2010, *JAR* 2010/296 (Andersen) en 26 september 2013, *JAR* 2013/266 (Toftgaard)) is het gelijkstellen van personen die voor een vroegpensioen in aanmerking komen met personen die daadwerkelijk een dergelijk pensioen ontvangen een te vergaand middel, omdat dit werknemers benadeelt die op de arbeidsmarkt actief willen blijven en voor wie zonder enige vergoeding de overgang naar ander werk bemoeilijkt wordt. ABN AMRO heeft een beroep op het Andersen-arrest afgewezen omdat het bij de aftopping van de stimuleringspremie niet zou gaan om een vergoeding die tot doel heeft het faciliteren van het zoeken naar ander werk, maar de kantonrechter ziet geen wezenlijk verschil met de situatie in dat arrest, waarin het eveneens ging om een mogelijk vroegpensioen als grondslag voor het weigeren van een ontslagvergoeding, terwijl van dat vroegpensioen geen gebruik werd gemaakt omdat de werknemer wilde doorwerken. De situatie in *Odar/Baxtar* (HvJ 6 december 2012, *JAR* 2013/19) acht de kantonrechter afwijkend van de onderhavige situatie, omdat in die situatie weliswaar de ontslagvergoeding werd gemaximeerd op inkomstenderving tot de vroegst mogelijke pensioenleeftijd, maar met een substantiële ondergrens van de helft van de volgens de standaardformule berekende vergoeding. ABN AMRO heeft nog een beroep gedaan op het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens van 4 oktober 2013 (Oordeel 2013-123), maar daar ging het om een werkneemster die vrijwillig ontslag had genomen en daarmee afstand had gedaan van de mogelijkheid geplaatst te worden in de mobiliteitsorganisatie. Bovendien ging het daar om een ontslag per 1 januari 2012 en hebben zich nadien relevante ontwikkelingen voorgedaan op het gebied van de pensioenen en de WWZ.

Conclusie

De aftoppingsregeling in artikel IV.5 van het sociaal plan is in strijd is met de WGBL en moet derhalve als nietig buiten toepassing blijven. Als gevolg hiervan heeft werkneemster in beginsel aanspraak op de door haar verzochte stimuleringspremie, tenzij dit zoals ABN AMRO heeft bepleit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De kantonrechter is van oordeel dat daarvan geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:906

Zaaknummer: 5179594 EA VERZ 16-726

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: G.J. Dijks en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 13 WGBL