

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO Bank N.V.

Aftoppingsregeling in sociaal plan ABN AMRO voor werknemers die de vroegpensioenleeftijd (62-jarige leeftijd) hebben bereikt, is in strijd met de WGBL. Werknemer kan geen aanspraak maken op de in het sociaal plan gegeven (75% van de) stimuleringspremie, voor zover die meer bedraagt dan zijn volledige inkomensderving tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd, vermeerderd met de pensioenschade.

Feiten

Werknemer, geboren in 1952, is op 1 juli 1981 bij ABN AMRO in dienst getreden. Als gevolg van de reorganisatie van de afdeling Service Management is de functie van werknemer in februari 2015 komen te vervallen. Op de boventalligheid van werknemer is de zogenoemde Sociaal Plan CAO 1 januari 2013-1 januari 2014, verlengd tot 1 januari 2016 (hierna: het sociaal plan), van toepassing. Op 11 september 2015 is werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden, vooruitlopend op het einde van de plaatsing in de mobiliteitsorganisatie. Als gevolg van de aftoppingsregeling is werknemer geen stimuleringspremie aangeboden, althans deze is op nihil gezet. De stimuleringspremie zou zonder de aftopping uit artikel IV.5 en IV.11 sociaal plan voor werknemer het bedrag van (75% van € 307.702,38 bruto, zijnde) € 230.775 bruto hebben bedragen. Werknemer heeft niet ingestemd met de beëindigingsovereenkomst. Met toestemming van de ABN AMRO Ontslagadviescommissie is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2016 opgezegd. Werknemer was toen 64 jaar en 6 maanden oud. ABN AMRO heeft werknemer geen transitievergoeding betaald, onder verwijzing naar artikel XXII lid 7 van het Overgangsrecht WWZ. Werknemer verzoekt primair ABN AMRO te veroordelen tot betaling van een ontslagvergoeding van € 230.775 bruto (75% van de stimuleringspremie) en subsidiair de transitievergoeding van € 87.588 bruto.

Oordeel

Kern van het geschil tussen partijen wordt gevormd door de aftoppingsregeling. Tussen partijen is niet in geschil dat met de aftoppingsregeling in artikel IV.5 sociaal plan op zich een onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd. Immers deze regeling brengt met zich dat de stimuleringspremie wordt verminderd dan wel op nihil gesteld op de enkele grond dat de leeftijd van 62 jaar wordt genaderd dan wel die leeftijd is bereikt. Dit is een direct onderscheid in de zin van artikel 7 lid 1 onderdeel c WGBL. 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. Werknemer 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 aanspraken kunnen maken op het vroegpensioen, rond het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen andere voorziening is getroffen dan de (min of meer gedwongen) mogelijkheid gebruik te maken van dat vroegpensioen. Voor werknemers tot 62 jaar geldt daarentegen de zeer riant stimuleringspremie, zij het voor werknemers die de leeftijd van het vroegpensioen naderen met een zekere aftopping tot (de ingangsdatum 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 de herplaatsingsperiode 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-plussers schril afsteekt bij de riant 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 werknemer 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.

Redelijkheid en billijkheid

De kantonrechter komt tot de slotsom dat de aftoppingsregeling in artikel IV.5 sociaal plan in strijd is met de WGBL en derhalve als nietig buiten toepassing moet blijven. Als gevolg hiervan heeft werknemer in beginsel aanspraak op de door hem verzochte 75% van de stimuleringspremie, tenzij dit zoals ABN AMRO heeft bepleit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Dat laatste acht de kantonrechter het geval. Immers, met uitkering van het bedrag van € 230.775 bruto (75% van de stimuleringspremie) zou werknemer bijna het viervoudige van zijn volledige, maximale inkomstenderving tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd ontvangen (waarvoor is berekend € 62.227,61 bruto), en het dubbele als daar de pensioenschade, die hij tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd zal lijden (ten minste € 34.000), bij opgeteld wordt. Dat acht de kantonrechter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar, temeer nu de transitievergoeding van werknemer (€87.588 bruto) ongeveer een derde van het bedrag zou zijn. Werknemer kan geen aanspraak maken op de in het sociaal plan gegeven (75% van de) stimuleringspremie, voor zover die meer bedraagt dan zijn volledige inkomstenderving tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd, vermeerderd met de pensioenschade, die hij lijdt als gevolg van het missen van de verdere opbouw tot die leeftijd. Hoe hoog het bedrag dan precies moet zijn, onttrekt zich aan de waarneming van de kantonrechter. ABN AMRO wordt daarom verzocht ter berekening hiervan binnen 4 weken na heden een akte te nemen, waarna werknemer een termijn zal krijgen waarbinnen hij mag reageren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:1251

Zaaknummer: 5526054 EA VERZ 16-142

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M.A.J. Aerts en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 13 WGBL en 6:248 BW