

RECHTSPRAAK

werknemer/Hewlett-Packard Nederland B.V.

Een voormalig werknemer van Hewlett Packard krijgt naast de reeds ontvangen vergoeding geen aanvullende toeslag. In het Sociaal Plan is sprake van een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar. Werknemer heeft niet mogen begrijpen dat partijen een richtleeftijd hebben bedoeld af te spreken die samenvalt met de inmiddels opgeschoven AOW-leeftijd.

Feiten

Werknemer is van 1990 tot 29 januari 2014 in dienst geweest van HP. Hij had laatstelijk een leidinggevende functie. In verband met een reorganisatie zijn in 2013 bij HP arbeidsplaatsen vervallen, waaronder die van werknemer. Bij brief van 1 april 2013 heeft HP dit schriftelijk aan werknemer aangezegd. In deze brief staat verder vermeld dat het Sociaal Plan van toepassing zal zijn. Blijkens de overgelegde beëindigingsovereenkomst van 23 april 2013 is de arbeidsovereenkomst met ingang van 29 januari 2014 met wederzijds goedvinden beëindigd. Partijen zijn onder meer overeengekomen dat HP werknemer overeenkomstig paragraaf 5.B.1 van het Sociaal Plan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een bedrag van € 258.833,24 bruto zal voldoen en een bedrag van maximaal € 550 netto voor vergoeding juridische kosten. In punt 16 van de beëindigingsovereenkomst is een finaal kwijtingsbeding opgenomen. Werknemer heeft gedurende 38 maanden (tot ongeveer maart 2017) een uitkering ingevolge de Werkloosheidwet ontvangen. Hij heeft ter zitting meegedeeld er niet in geslaagd te zijn ander werk te vinden. Werknemer heeft HP bij brief van 15 juni 2017 verzocht hem in aanmerking te brengen voor een Toeslag als bedoeld in paragraaf 5.B.1. onder N.B. Toeslag bij vergoeding ex paragraaf 5.B.1. van het Sociaal Plan. HP heeft het verzoek van werknemer voorgelegd aan de HR-Director en deze commissie. Op 21 juli 2017 hebben de commissie en de HR-director het verzoek van werknemer afgewezen.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of werknemer terecht aanspraak maakt op een Toeslag als bedoeld in het Sociaal Plan. Het gaat om een eenmalig bedrag waarop een ex-werknemer die onder het Sociaal Plan valt, aanspraak kan maken wanneer hij of zij na de periode waarop aanspraak bestond op een WW-uitkering nog steeds werkloos is. Wanneer in het geval van werknemer wordt gerekend met 65 jaar als pensioenrichtleeftijd dan komt de rekensom op nul uit of op een negatief bedrag. Wanneer met de inmiddels verhoogde AOW-leeftijd wordt gerekend

ontstaat wel een positief verschil. Over de hoogte daarvan verschillen partijen. De (eerste) kernvraag in deze procedure is of werknemer, hoewel in het Sociaal Plan sprake is van een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar, niettemin (inmiddels) mag begrijpen dat partijen een richtleeftijd die samenvalt met de inmiddels opgeschoven AOW-leeftijd hebben bedoeld af te spreken. In dit geval laat het toepasselijke Sociaal Plan er tekstueel gezien geen misverstand over bestaan wat onder de pensioenrichtleeftijd moet worden verstaan die bij de berekening van de Toeslag aan de orde is. Dat is de leeftijd van 65 jaar. Desgevraagd heeft werknemer ter zitting bevestigd dat hij bij het aangaan van de overeenkomst zich ervan bewust was dat met 65 jaar werd gerekend. Verder is hierbij van belang dat werknemer zich toen liet bijstaan door een juridisch deskundige. Destijds was de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd een belangrijk maatschappelijk issue in Nederland, waarover binnen en buiten het parlement uitgebreid is gesproken. De Eerste Kamer heeft op 10 juli 2012 ingestemd met het betreffende wetsvoorstel. Werknemer was er dus ruim voor het aangaan van de beëindigingsovereenkomst van op de hoogte dat hij niet meer op 65-jarige leeftijd aanspraak kon maken op een AOW-uitkering. Ook overigens zijn in het Sociaal Plan zelf geen aanknopingspunten te vinden waarom bij de pensioenrichtleeftijd bij nader inzien zou moeten worden aangeknoopt bij 67 jaar of bij 67 jaar en enkele maanden. De aanknopingspunten die werknemer noemt, liggen buiten het Sociaal Plan, te weten de latere aanpassing van de pensioenreglementen die bij HP gelden en de (standaard)aanpassing van de arbeidsovereenkomst op het punt van de leeftijd dat de arbeidsovereenkomst in verband met de pensioengerechtigde leeftijd eindigt. Beide aanknopingspunten zien op andere rechtsbronnen dan die welke in het Sociaal Plan en de hier aan de orde zijnde beëindigingsovereenkomst aan de orde zijn. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat werknemer geen voorbehoud heeft gemaakt bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst ten aanzien van de pensioenrichtleeftijd. Ook in verband hiermee blijkt niet van een eventuele andere partijbedoeling dan nu uit de overeenkomst is af te leiden. Gelet op alle omstandigheden van het concrete geval en voorts gelet op hetgeen de maatstaven van redelijkheid en billijkheid meebrengen, is de kantonrechter van oordeel dat er onvoldoende aanleiding is voor een uitleg van het Sociaal Plan als door werknemer voorgestaan. Vervolgens is aan de orde of HP het beroep van werknemer op toepassing van de hardheidsclausule terecht heeft verworpen. De kantonrechter is van oordeel dat in het geval van werknemer niet kan worden gesproken van een apert onbillijk resultaat in de zin van de hardheidsclausule. Met de HR-Director en Vertrouwenscommissie is de kantonrechter van oordeel dat de regeling in het Sociaal Plan niet bedoeld is (en niet bedoeld kan zijn) voor volledige dekking van inkomensverlies tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:2801

Zaaknummer: 6508167 CV EXPL 17-27963

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: B. Westerhout en I.J.N. Fitters-Roeland