

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./NXP Semiconductors Netherlands B.V.

Ontslagvergoeding van werknemers geboren in 1950-1952 gemaximeerd in het sociaal plan, levert geen verboden leeftijdsdiscriminatie op. Geen strijd met WGBL. Afwijzing vorderingen werknemers tot toekenning niet-gemaximeerde ontslagvergoedingen.

Feiten

Zes werknemers zijn allen in dienst geweest van NXP Semiconductors Netherlands B.V. (hierna: 'NXP'). De arbeidsovereenkomsten met vijf werknemers zijn op grond van bedrijfseconomische redenen, met toestemming van het UWV, per 1 april 2014 opgezegd. Eén werknemer heeft per 1 februari 2014 ander werk gevonden. Zijn arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden beëindigd per die datum. Op de reorganisatie is het Sociaal Plan 2010 NXP Semiconductors Nederland (hierna: sociaal plan) van toepassing. Werknemers vorderen dat de kantonrechter voor recht verklaart dat artikel 6 lid 4 van het sociaal plan, althans het gedeelte van deze bepaling waarin sprake is van ongeoorloofde leeftijdsdiscriminatie waardoor eisers ten opzichte van collega's die na 1952 zijn geboren worden benadeeld, in strijd is met de WGBLA en derhalve nietig is en NXP veroordeelt om aan werknemers conform het sociaal plan een vergoeding toe te kennen, die is gemaximeerd tot de salarisderving tot de te verwachten pensioneringsdatum, namelijk de leeftijd van 65 jaar.

Oordeel

In het sociaal plan is een regeling opgenomen met betrekking tot de aan de werknemer toekomende vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Uit artikel 6 lid 4 van het sociaal plan volgt dat wanneer de vergoeding op basis van de kantonrechtersformule meer bedraagt dan het salaris tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst geëindigd zou zijn als gevolg van het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, de vergoeding wordt vastgesteld op laatstbedoeld bedrag ('aftopping op 65 jaar'). In de tweede volzin van artikel 6 lid 4 van het sociaal plan is opgenomen dat voor medewerkers geboren in 1950, 1951 of 1952 die aanspraak hebben op de VEP-regeling, als uittredingsrichtdatum geldt de eerste van de maand waarin de desbetreffende medewerker de leeftijd van 62 jaar bereikt ('aftopping op 62 jaar'). Er wordt in het sociaal plan derhalve onderscheid naar leeftijd gemaakt. Ter beantwoording van de vraag of artikel 6 lid 4 van het sociaal plan in strijd met de WGBLA en daarmee nietig is, is niet

doorslaggevend of sprake is van een onderscheid naar leeftijd, maar of sprake is van verboden (direct) onderscheid naar leeftijd. Daarvan is sprake wanneer een persoon op grond van leeftijd op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. In het onderhavige geval is geen sprake van een onderscheid enkel op grond van leeftijd. In de tweede volzin van artikel 6 lid 4 van het sociaal plan wordt immers een onderscheid gemaakt ten aanzien van medewerkers uit een bepaalde leeftijdscategorie die aanspraak hebben op een bepaalde voorziening. Werknemers hebben, anders dan medewerkers geboren na 1952, een onvoorwaardelijk recht op VEP. De situatie van werknemers is daarom niet vergelijkbaar met die van andere medewerkers van NXP. Van verboden leeftijdsdiscriminatie is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Er bestaat derhalve geen aanleiding voor toewijzing van de vorderingen van werknemers op deze grondslag. Werknemers stellen (subsidiair) dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom een beëindiging van een dienstverband vanwege bedrijfseconomische redenen, met toestemming van het UWV, kennelijk onredelijk is. Ook deze grondslag leidt niet tot toewijzing van de vorderingen van werknemers. De gemachtigde van werknemer 6 heeft bij brief van 7 september 2015 aangevoerd dat de situatie van hem anders is dan die van de anderen omdat hij – anders dan de anderen – geen aanspraak zou kunnen maken op de VEP-regeling. Omdat ten tijde van de comparitie onduidelijk was waarop werknemer 6 al dan niet aanspraak kan maken, is de zaak van werknemer 6 naar de rol verwezen zodat werknemer 6 UPO's over de jaren 2011 tot en met 2013 in het geding kan brengen. In afwachting van deze stukken zal iedere verdere beslissing worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:8362

Zaaknummer: 3981377/ CV EXPL 15-1625

Rechters: J.M. Graat

Advocaten: D. Djulbic en E.J. Henrichs

Wetsartikelen: 7 Wgbl