

RECHTSPRAAK

FNV/Philip Morris

De 'AOW-leeftijd' in sociaal plan ziet op de ex tunc geldende leeftijd en niet op de verhoogde en vervolgens getemporeerde AOW-leeftijd. Aftopping ontslagvergoeding bij AOW is niet in strijd met WGBL. Toepassing HR 24 januari 2020.

Feiten

In het voorjaar van 2014 heeft PM bekendgemaakt de productie binnen haar onderneming te X per 1 september 2014 grotendeels te zullen staken. In april 2014 is PM ten behoeve van deze reorganisatie (aangeduid als het 'Magna Project') met de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie in onderhandeling getreden ten behoeve van de totstandkoming van een Sociaal Plan (hierna: SP). Eind juni 2014 is een SP overeengekomen, dat in werking is getreden op 12 juni 2014 en een looptijd heeft van vijf jaar. Het SP is als cao aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het SP is een ontslagvergoeding opgenomen met een zogenoemd pensioenplafond, gekoppeld aan de AOW-leeftijd. De in de beëindigingsovereenkomsten van de werknemers vastgestelde beëindigingsvergoedingen betreffen afgetopte vergoedingen. Bij de berekening van de hoogte van de vergoedingen is steeds gerekend met de op het moment van het sluiten van de overeenkomst voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd en met het op dat moment voor de werknemer op basis van de toen geldende regelgeving (Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd van 12 juli 2012) te overbruggen aantal maanden tot deze leeftijd. In het regeerakkoord 'Bruggen Slaan' van 29 oktober 2012 is de intentie opgenomen om te streven naar versnelde invoering van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij wet van 19 juni 2015 is de AOW-leeftijd voor de werknemers versneld verhoogd. Bij wet van 2019 is voor twee van hen vervolgens de verhoging getemporeerd. De kern van het geschil is of bij de afgetopte beëindigingsvergoeding van de werknemers/alle boventallige werknemers rekening gehouden moet worden met de in 2015 herziene AOW-gerechtigde leeftijd van die werknemers en de in 2019 voor in elk geval twee van de werknemers nogmaals herziene AOW-gerechtigde leeftijd. Verder ligt de vraag voor in hoeverre met de AOW-aftopping een verboden onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt als bedoeld in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl). De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Sociaal Plan is een cao

Volgens FNV c.s. is het SP een cao. Volgens PM is dat niet het geval, omdat het SP (grotendeels) bepalingen bevat die uitsluitend betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus geen arbeidsvoorwaarden zijn als bedoeld in voormeld artikel. Het hof is van oordeel dat het SP als cao kwalificeert. Het SP is aangemeld als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zoals in het SP in artikel 1 lid 3 is voorzien. Uit productie 6 bij de memorie van grieven leidt het hof af dat een kennisgeving aan partijen als bedoel in artikel 4 Wet op de Loonvorming door de minister is verzonden. Uit een en ander moet worden afgeleid dat de partijen bij het SP (onder wie FNV en PM) hebben gewild dat het SP kwalificeert als cao. De beperkte uitleg die PM voorstaat, volgt niet uit de jurisprudentie van de Hoge Raad. Daaruit blijkt dat de Hoge Raad aan de term ‘arbeidsvoorwaarden’ een ruime interpretatie geeft. Het behoeft niet slechts om arbeidsvoorwaarden in eigenlijke zin te gaan, maar het kan ook om onderwerpen gaan ‘die met arbeidsvoorwaarden verband houden’. Onder arbeidsvoorwaarden kan ook een afvloeiingsregeling in het kader van een SP worden verstaan volgens de Hoge Raad (HR 13 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1056). Dat een SP een cao kan zijn volgt uit HR 26 mei 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5961. PM heeft – anders dan het argument dat hiervoor is besproken – niets aangevoerd op grond waarvan zou moeten worden geconcludeerd dat het SP geen cao is. Nog los daarvan bevat het SP ook bepalingen die betrekking hebben op de inhoud van de arbeidsovereenkomst, namelijk op de functie van de werknemers die herplaatst worden.

Pensioenplafond sociaal plan en verhoging AOW-leeftijd

Er is geen reden om aan te nemen dat objectief gezien de woorden ‘AOW-gerechtigde leeftijd’ iets anders betekenen dan de woorden ‘de voor hem geldende AOW-leeftijd’. Het gaat om de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een AOW-uitkering. Uit deze bewoordingen, die in het SP niet nader zijn gedefinieerd, gelezen in het licht van de gehele tekst van de SP, kan niet worden afgeleid dat is bedoeld op de leeftijd waarop de werknemers daadwerkelijk te zijner tijd – op het moment dat met betrekking tot die werknemers het SP en de op grond daarvan gesloten beëindigingsovereenkomsten al (lang) zijn uitgevoerd – een AOW-uitkering zullen ontvangen op basis van de dan geldende wetgeving, zoals FNV c.s. stelt. De tijdens de totstandkoming van het SP bestaande mogelijkheid dat er wellicht op enig moment een wet tot verhoging van de AOW-leeftijd zou komen is daarvoor onvoldoende. Die mogelijkheid bestond al veel langer en het was lang ongewis of en wanneer die wet er werkelijk zou komen. De nadien in 2019 ingevoerde wet, die de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd voor sommige leeftijdscategorieën weer (gedeeltelijk) teniet deed, toont aan dat onzeker blijft op welke leeftijd een werknemer daadwerkelijk een AOW-uitkering zal gaan ontvangen. Na de totstandkoming van het SP en het sluiten en uitvoeren van de beëindigingsovereenkomsten bleef daarover dus onzekerheid bestaan. Dat betekent dat de lezing van FNV c.s. het onaannemelijke gevolg met zich zou brengen dat de toegekende vergoedingen met elke wetswijziging opnieuw moeten worden aangepast tot aan het moment dat de werknemers een AOW-uitkering gaan ontvangen. Dat met een dergelijke onzekerheid rekening is gehouden in het SP staat niet in de tekst van het SP en blijkt naar het oordeel van het hof ook niet uit de

overige tekst van het SP. Bovendien heeft PM terecht opgemerkt dat in het algemeen obligatoire overeenkomsten worden gesloten op grond van het ten tijde van het sluiten van de overeenkomst geldende recht en duiden de bewoordingen van artikel XIV waaronder 'Eindafrekening' erop dat is beoogd om aan te sluiten bij de wettelijke bepalingen die gelden op de Einddatum, zijnde de datum dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd (i.c. 1 april 2015).

Imprevision

Het beroep van FNV op artikel 6:258 BW faalt eveneens. Aannemende dat is voldaan aan het criterium 'onvoorzien', is niet voldaan aan de tweede eis 'redelijkheid en billijkheid'. De plussen voor de werknemers wegen niet op tegen de aftopping van drie tot vier maanden.

Aftopping Sociaal Plan is niet in strijd met WGBL

In HR 19 april 2019, ECLI:NL:HR:2019:647 heeft de Hoge Raad – samengevat – het volgende overwogen. Als uitgangspunt geldt Richtlijn 2000/78/EG. Deze richtlijn is geïmplementeerd in de Wgbl en beoogt een algemeen kader te scheppen om voor eenieder gelijke behandeling in arbeid en beroep te waarborgen. Op grond van artikel 7 lid 1 aanhef en onder c Wgbl geldt het verbod van onderscheid bij leeftijd niet indien het onderscheid objectief is gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Slechts indien aan al deze criteria is voldaan, is sprake van een objectief gerechtvaardigd onderscheid. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie EU vloeit voort dat de nationale rechter wat het noodzakelijkheidsvereiste betreft, moet onderzoeken of de maatregel verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstelling en op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de werknemers die de bedongen pensioenleeftijd bereiken. Aldus de Hoge Raad. Verwezen zij ook naar HR 24 januari 2020, ECLI:NL:HR:2020:114, r.o. 3.1.1-3.1.7. Het hof stelt voorop dat de sociale partners, onder wie FNV, zijn betrokken bij de totstandkoming van het SP en – in het licht van het sociaal plan als geheel – bewust en weloverwogen hebben gekozen voor een regeling waarbij de beëindigingsvergoeding wordt afgetopt. De sociale partners hebben ten aanzien van de objectieve rechtvaardiging van een gemaakt onderscheid in leeftijd een ruime beoordelingsvrijheid, zowel bij het bepalen welke doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven als bij het bepalen van de maatregelen waarmee die doelstellingen kunnen worden verwezenlijkt. Deze ruime beoordelingsvrijheid brengt mee dat het hof terughoudend toetst of het gemaakte onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De door PM aangevoerde gronden (bieden van compensatie met redelijke spreiding over personeel en niet-compenseren van dubbel vangnet) voldoen in het licht van de geboden compensatie (ook al werd WW verrekend doch pensioenpremie doorbetaald) aan de toets van objectieve gerechtvaardigingsgronden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:247

Zaaknummer: 200.230.797/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, A.L. Bervoets en Z.D. van Heesen-Laclé

Advocaten: J. van Overdam en Ph.A. Hartman

Wetsartikelen: WGBL