

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst waardoor werknemer aanspraak maakt op vroegpensioen. Toepassing sociaal plan leidt tot evident onbillijke uitkomst. Vergoeding € 32.000

Werknemer (62 jaar) is sinds 1996 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever. In het kader van een reorganisatie komt de functie van werknemer te vervallen. Thans vordert werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het verval van de functie. Met de vakbonden en de ondernemingsraad is een sociaal plan overeengekomen. Het sociaal plan voorziet in een vergoeding op basis van de oude kantonrechttersformule met een correctiefactor 1,3. De vergoeding is gemaximeerd op de inkomensschade vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst tot de 'pensioenrichtleeftijd', zijnde de datum waarop werknemer aanspraak kan maken op vroegpensioen (overbruggingspensioen). Werkgever stelt dat werknemer geen recht heeft op een vergoeding, omdat hij de pensioenrichtleeftijd heeft bereikt. Werknemer voert aan dat de uitkomst van het sociaal plan evident onbillijk is en dat er sprake is verboden onderscheid naar leeftijd. Hij had door willen werken, maar nu hij tegen zijn zin aanspraak moet maken op vroegpensioen vervallen zijn WW-rechten en daalt zijn ouderdomspensioen met een derde. Een anderhalf jaar jongere collega die voor het overige in dezelfde omstandigheden verkeert, kan geen aanspraak maken op vroegpensioen en behoudt daardoor zijn WW- en ouderdomspensioenrechten. Deze collega kan op grond van het sociaal plan aanspraak maken op een vergoeding van circa € 200.000, terwijl werknemer geen aanspraak maakt op een vergoeding.

De kantonrechter gaat over tot ontbinding, omdat het verval van de functie niet ter discussie staat. Bij het bepalen van de vergoeding worden de gevolgen van de ontbinding voor het vroegpensioen en het ouderdomspensioen meegewogen. Hoewel het overgrote deel van de werknemers gebruik maakt van de vroegpensioenregeling, wordt aangenomen dat werknemer dit, gelet op de financiële gevolgen van een vroegpensioen, niet zou hebben gedaan. Hoewel het sociaal plan een royale beëindigingsvergoeding kent, geldt het royale uitgangspunt niet voor het specifieke geval van werknemer. De partijen bij het sociaal plan hebben het specifieke geval van werknemer niet voor ogen gehad. Voor werknemer leidt het sociaal plan tot een evident onbillijke uitkomst. Op het beroep op leeftijdsdiscriminatie hoeft de kantonrechter niet te beslissen, nu er ook los daarvan een vergoeding naar billijkheid wordt vastgesteld. Na een inventarisatie van omstandigheden wordt de vergoeding bepaald op € 32.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-08-2011

Zaaknummer: EA 11-88o