

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

### ***Leeftijdsonderscheid in sociaal plan objectief gerechtvaardigd. Ontslag 60,5-jarige werkneemster met 18 dienstjaren kort voor VUT niet kennelijk onredelijk wegens getroffen voorziening***

Werkneemster is op 1 december 1991 bij werkgever in dienst getreden als salarisadministrateur. Werkgever heeft in 2009 voor meer dan twintig werknemers, onder wie werkneemster, om bedrijfseconomische redenen toestemming voor ontslag gevraagd. De toestemming is verleend en werknemers zijn per 1 november 2009 ontslagen. Werkneemster was ten tijde van het ontslag 60 jaar. Zij heeft bij het UWV WERKbedrijf onder meer als verweer gevoerd dat zij bij het bereiken van haar 62-jarige leeftijd met de 'VUT' kan gaan. Werkgever heeft een koopsom voor werkneemster gestort waarbij meer dan het dubbele bedrag als voorgeschreven in het sociaal plan is overgemaakt waarmee werkneemster gebruik kan maken van de TOP-SUM-regeling. De uitwerking van deze regeling houdt in dat werkneemster tot 1 januari 2011, de ingangsdatum van de VUT-regeling voor haar, bij de Stichting Metalektro Personeelsdiensten in dienst is. Werkneemster heeft schadevergoeding wegens kennelijke onredelijke opzegging gevorderd. Volgens haar heeft werkgever onvoldoende rekening gehouden met de voor haar ernstige gevolgen van dit ontslag. Artikel 5.2 van het sociaal plan op basis waarvan werkgever de aan werkneemster betaalde vergoeding heeft bepaald (koopsom), bevat een bepaling die een verboden onderscheid naar leeftijd maakt (regeling voor werknemers voor en na 1950). Voorts zou werkgever zich niet hebben gehouden aan de afspraak met de ondernemingsraad. Hij heeft in de ontslagprocedure ten onrechte gesteld dat werkneemsters functie niet uitwisselbaar is met andere functies in de organisatie en aldus het afspiegelingsbeginsel niet goed toegepast.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster – indien zij per 1 januari 2011 gebruik maakt van de TOP-SUM-regeling – niet in een financieel nadeliger positie is gekomen dan wanneer zij zonder ontslag gebruik zou zijn gaan maken van die regeling, vanwege de door werkgever getroffen voorziening. De TOP-SUM-regeling is een regeling die het voor oudere werknemers mogelijk maakt om, met behoud van een substantieel deel van het inkomen en pensioenvoorziening, eerder te stoppen met werken. In een situatie als de onderhavige, waarin op bedrijfseconomische gronden werknemers hun baan verliezen, zullen ontslagen werknemers doorgaans niet volledig worden gecompenseerd. Ook artikel 5.1 van het sociaal plan, de regeling voor de jongere werknemers, heeft geen volledige compensatie van het verlies van hun baan tot doel. Een compensatieregeling voor de oudere werknemers die ervan uitgaat dat zij gebruik maken van die TOP-SUM-regeling, is in dat licht bezien niet kennelijk

onredelijk. Daar komt bij dat naar het oordeel van het hof voldoende aannemelijk is dat werkneemster van plan was om per 1 januari 2011 van die TOP-SUM-regeling gebruik te maken. Hiervoor wordt steun gevonden in het door werkneemster gevoerde verweer bij het UWV en in de gespreksnotitie van 8 april 2009. Werkneemster heeft bovendien niet gesteld dat zij, geconfronteerd met de voor haar getroffen voorziening, overleg met werkgever heeft aangevraagd om, uitgaande van haar beweerde wens om elders door te werken, tot een andere vergoedingswijze te komen. Werkneemster heeft haar stelling dat zij steeds van plan is geweest om tot haar 65ste door te werken in dit licht bezien onvoldoende onderbouwd, terwijl zij bovendien haar bewijsaanbod op dit punt niet voldoende heeft gespecificeerd. Het feit dat in het hier aan de orde zijnde sociaal plan op het punt van de te treffen voorziening wordt gedifferentieerd naar leeftijd brengt met zich dat dat plan in beginsel in strijd is met artikel 3 en 1 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Daarin is bepaald dat het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij arbeidsvoorwaarden en bij beëindiging van een arbeidsverhouding is verboden. Volgens artikel 7 lid 1 sub c WGBL geldt dat verbod echter niet als het maken van onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Daarvan is naar het oordeel van het hof sprake.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 21-02-2012

**ECLI:** ECLI:NL:GHARN:2012:BV6475

**Zaaknummer:** 200.086.633/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en E.C. Smits

**Advocaten:** I.J. Woltman en F.J.M. Drykoningen

**Wetsartikelen:** 7:681 BW en 7 WGBL