

RECHTSPRAAK

De Nederlandsche Bank NV/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst Backoffice Kassier DNB wegens verval functie. Onderscheid naar leeftijd in sociaal plan door gemaximeerde vergoeding voor werknemers die met prepensioen gaan niet objectief gerechtvaardigd

Werkneemster (62 jaar) is sinds 1989 werkzaam voor DNB, laatstelijk als Backoffice Kassier. Als gevolg van een reorganisatie is haar functie komen te vervallen. Op grond van het van toepassing zijnde sociaal plan is een mobiliteitstraject gestart van tien maanden. Gedurende die termijn is de boventallige medewerker vrijgesteld van werkzaamheden om te zoeken naar ander werk. Werkneemster valt onder een prepensioenregeling, als gevolg waarvan zij per 1 april 2012 met prepensioen kan gaan. In het sociaal plan is bepaald dat indien een medewerker na verloop van de mobiliteitstermijn geen andere dienstbetrekking heeft aanvaard, de medewerker op grond van het sociaal plan aanspraak maakt op een vergoeding op grond van de 'oude' kantonrechtर्सformule, minus drie maandsalarissen. Voorts is bepaald dat het bedrag (...) niet zal uitkomen boven 100% van het bedrag aan inkomen zoals gedefinieerd in de DNB-cao dat de medewerker zou hebben verdiend vanaf de datum van boventalligheid tot aan de oorspronkelijke datum prepensioen als de medewerker in dienst zou zijn gebleven. Thans verzoekt DNB ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het vervallen van de functie. Werkneemster voert aan dat de verplichting om met prepensioen te gaan direct onderscheid naar leeftijd oplevert.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de functie van werkneemster is komen te vervallen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Omtrent de vergoeding wordt overwogen dat hoewel DNB stelt dat er geen sprake is van onderscheid omdat werkneemster niet verplicht is om met prepensioen te gaan, in het sociaal plan met betrekking tot de (gemaximeerde) vergoeding wel onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Immers worden alleen de vergoedingen van werknemers die met prepensioen kunnen gaan gemaximeerd. Dit onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd. Welk doel DNB met de bedoelde regeling bedoelt te dienen is niet direct duidelijk. Het feit dat oudere werknemers de mogelijkheid hebben om met prepensioen te gaan en dat hiervoor een aanvullende regeling is getroffen met het wijzigen van de wet VPL, rechtvaardigt niet dat een medewerker die ervoor kiest niet met prepensioen te gaan en wil doorwerken geen aanspraak kan maken op een daarbij passende vergoeding. Derhalve is de bepaling in strijd met de WGBL en daarom, gelet op artikel 13 van

de wet, nietig.

Dat het mobiliteitstraject niet van de grond is gekomen valt DNB niet te verwijten, omdat werkneemster pas na zes maanden na de start van het traject heeft aangegeven te willen solliciteren. Het verweer dat DNB onvoldoende informatie over de gevolgen van het ontslag heeft gegeven faalt eveneens. Alle omstandigheden in aanmerking genomen acht de kantonrechter een vergoeding van € 35.000,- bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BW1792

Zaaknummer: 1310937 EA VERZ 11-1974

Rechters: R.A. Overbosch

Advocaten: G. van Nes en L.W.J. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:685 BW, 3 sociaal plan, 7 lid 1 onder c WGBL en 13 WGBL