

RECHTSPRAAK

werknemer/Hewlett-Packard Nederland B.V.

Verboden onderscheid naar leeftijd in sociaal plan HP door vergoeding conform vertrekstimuleringsregeling te maximeren op inkomensderving tot 62-jarige leeftijd. Geen passend en noodzakelijk middel

Werknemer (thans 63 jaar) is sinds 1973 in dienst van HP. HP heeft besloten te reorganiseren. Er is een sociaal plan opgesteld. De arbeidsovereenkomst van werknemer is in 2011 ontbonden. De kantonrechter heeft ten aanzien van de vergoeding overwogen dat toepassing van het sociaal plan tot een evident onbillijke uitkomst leidt, omdat voor vroegpensioen in het sociaal plan geen voorziening is getroffen. Aan werknemer is een vergoeding naar billijkheid toegekend van € 46.500 bruto. Thans stelt werknemer dat de vertrekstimuleringsregeling in het sociaal plan in strijd is met artikel 7 WGBL. Op basis van dit directe leeftijds onderscheid is in artikel 5 van het sociaal plan de ontslagvergoeding gemaximeerd zodat deze niet meer zal bedragen dan het aantal brutomaandsalarissen waarop de werknemer aanspraak zou hebben gehad tot aan de toepasselijke pensioenrichtleeftijd (62 jaar). Voor wat betreft de bemiddelingsperiode is eveneens opgenomen dat deze niet langer zal zijn dan de periode tot aan de toepasselijke pensioenrichtleeftijd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de vertrekstimuleringsregeling nietig is en vordert nakoming van de overeengekomen contractuele afvloeiingsregeling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Baijingsleer verzet zich niet tegen onderhavige vordering. De grondslag van deze vordering is namelijk niet gebaseerd op artikel 7:685 BW, maar op het overeengekomen sociaal plan. Het verweer dat werknemer gebonden is aan het sociaal plan en zich niet kan beroepen op verboden leeftijds onderscheid faalt, omdat de WGBL van dwingend recht is. Met de in het sociaal plan opgenomen pensioenrichtleeftijd van 62 jaar wordt een onderscheid naar leeftijd gemaakt. Het doel van de regeling is legitiem. Het doel beantwoordt aan een werkelijke behoefte binnen de organisatie (recht doen aan verschillende groepen werknemers) en daaraan is geen discriminerend oogmerk verbonden.

Van een passend en noodzakelijk middel is echter geen sprake. Werknemer lijdt financieel nadeel door het vroegpensioen. Hij had nog tot zijn 65e pensioen kunnen opbouwen en het prepensioen wordt in mindering gebracht op de WW-uitkering. Het middel is ook niet noodzakelijk. In dit geval had de hardheidsclausule in het sociaal plan uitweg kunnen bieden.

Een maximering op 65 jaar past wel bij de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters. Daarin wordt immers uitgegaan van de verwachte inkomensderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum. Die datum kan aan de hand van het concrete geval worden bepaald en hoeft niet automatisch gelijk te zijn aan de in het Pensioenreglement vastgelegde relatief lage pensioenrichtleeftijd, zoals HP tot uitgangspunt neemt. Een algemene mogelijkheid om aan de gestelde bevoordeling te ontkomen zou zijn dat de – overigens dan nog steeds tot 65 jaar gemaximeerde – vergoeding alleen wordt aangeboden aan die werknemers die zich daadwerkelijk beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt, zoals werknemer. Nu sprake is van een verboden onderscheid, is artikel 5, paragraaf 5A en 5B uit het sociaal plan nietig. HP wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 115.152 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2012:BY1337

Zaaknummer: 1307289 CV EXPL 11-41637

Rechters: M.E.B. van Terwee

Advocaten: F.J.T. van Gelderen en M. Spithoven

Wetsartikelen: 7 WGBL