

RECHTSPRAAK

KPN Corporate Market B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst 59-jarige Sales Desk Representative KPN wegens reorganisatie. Maximering beëindigingsvergoeding in Sociaal Plan 2010 staat niet in evenredige verhouding tot het legitieme doel. Verboden onderscheid naar leeftijd

Werknemer (59 jaar) is sinds 1976 in dienst van (de rechtsvoorganger van) KPN. Laatstelijk is hij werkzaam als Sales Desk Representative. Als gevolg van een reorganisatie is zijn functie komen te vervallen. Het van toepassing zijnde Sociaal Plan 2010 bepaalt in artikel 3.2 dat in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege boventaligheid de beëindigingsvergoeding berekend wordt met behulp van de formule $60\% \times A$ (aantal gewogen dienstjaren) $\times B$ (laatst verdiende maandloon maal 1,08). Op grond van artikel 3.5 lid 1 van het Sociaal Plan 2010 zijn de beëindigingsvergoeding (artikel 3.2) en de mobiliteitsvergoeding (artikel 3.4) samen nooit hoger dan het bedrag dat nodig is om vanaf het ontslag tot de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt de wettelijke uitkeringen waarop hij aanspraak heeft, aan te vullen tot 108% van het laatste maandloon bij KPN. Werknemer weigert akkoord te gaan met de vergoeding uit het sociaal plan. Thans verzoekt KPN ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de functie van werknemer is komen te vervallen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Geoordeeld wordt dat er in het Sociaal Plan 2010 bij de vaststelling van de hoogte van de beëindigingsvergoeding sprake is van indirect onderscheid. Artikel 3.5 lid 1 van het sociaal plan bevat geen leeftijdscriterium, maar is in de praktijk van toepassing op de categorie van de oudere werknemers. Zij worden op grond van dit artikel, in tegenstelling tot jongere collega's, geconfronteerd met een maximering van de vergoeding. De enkele stelling van KPN dat het Sociaal Plan 2010 en het principeakkoord in overleg met representatieve vakorganisaties tot stand zijn gekomen, betekent niet dat aan de normen van artikel 7 lid 1 sub c WGBL is voldaan. Het doel van de maximering is gelegen in het voorkomen dat werknemers als gevolg van hun ontslag in een betere financiële positie komen dan waarin zij zouden hebben verkeerd indien hun dienstverband niet was beëindigd. Dit doel is voldoende zwaarwegend en niet discriminerend en daarmee legitiem. Maximering is een middel om dat doel te bereiken. De vraag is alleen of dit middel in evenredige verhouding staat tot het doel. Hoewel werknemer bij voortdurende werkloosheid tot de leeftijd van 65 jaar dus een gelijk inkomen zal ontvangen, zal hij bij het bereiken van de

leeftijd van 65 jaar nog geconfronteerd worden met een verlies aan inkomen dat hij niet gehad zou hebben als hij tot die leeftijd door had kunnen werken. Onder die omstandigheden wordt geoordeeld dat het middel van maximering niet in evenredige verhouding staat tot het legitieme doel. Het beding wordt dan ook nietig geacht. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend conform artikel 3.2 van het Sociaal Plan 2010 (€ 91.014,19 bruto).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2012:BY8457

Zaaknummer: 501673 AZ VERZ 12-237

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: P.W.H.M. Willems en C.H.J. Voncken-Crijns

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7 WGBL