

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sanoma Media Netherlands B.V.

Onderscheid in sociaal plan Sanoma voor werknemers van 60 jaar of ouder is objectief gerechtvaardigd. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens boventalligheid onder toekenning van vergoeding die eerder aan werkneemster is aangeboden.

Werkneemster, geboren in 1952, is op 1 januari 1973 bij Sanoma in dienst getreden. Zij was werkzaam als 'developer' op de afdeling IO&P (Information, Organisation en Projects). Op 6 februari 2014 is Sanoma in verband met een grootschalige reorganisatie met drie representatieve vakbonden (NVJ, FNV Kiem en Dienstenbond CNV) een sociaal plan overeengekomen voor de periode 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015 (hierna: het sociaal plan). Werkneemster is boventallig verklaard. Op grond van de 60+-regeling in het sociaal plan zou werkneemster aanspraak maken op een vergoeding van € 17.787,64 bruto. Sanoma heeft een vergoeding van € 34.702,41 bruto aangeboden. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van € 175.793,51 (conform de kantonrechttersformule). Zij stelt dat de 60+-regeling ten onrechte een onderscheid naar leeftijd maakt en derhalve nietig is. Sanoma verzoekt harerzijds ontbinding van de arbeidsovereenkomst op korte termijn, primair onder toekenning van een vergoeding gebaseerd op de 60+-regeling ad € 17.787,64 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet ter discussie staat dat de bedrijfsreorganisatie een bedrijfseconomische oorzaak heeft. Evenmin staat ter discussie dat werkneemster als gevolg van de noodzakelijk geachte reorganisatie boventallig wordt. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Dat aan werkneemster een vergoeding toekomt is op zichzelf gezien ook niet in geschil. Vaststaat dat de boventallig verklaarde medewerkers in artikel 13 van het sociaal plan zijn onderscheiden in personen onder de 60 jaar, voor wie het 'werk-naar-werk traject' of de 'direct vertrek-regeling' geldt, en personen vanaf 60 jaar. Zoals Sanoma heeft aangevoerd heeft dit onderscheid juist als doel, de oudere werknemer, voor wie het relatief moeilijker is elders arbeidsinkomen te verwerven, een inkomensgarantie te geven tot aan de AOW-leeftijd. Een jongere werknemer kan onder omstandigheden een hoog bedrag meekrijgen maar heeft geen inkomensgarantie, heeft korter recht op WW en zal dan terugvallen op bijstandsniveau. Hij dient het met die vertrekpremie te doen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd. De werknemer van 60+ heeft echter een garantie op een zeker inkomensniveau gedurende de WW-periode, terwijl de pensioenopbouw doorloopt, hetgeen

niet geldt voor de werknemer van jonger dan 60 jaar. Naar het oordeel van de kantonrechter vormt dit een passende regeling, die recht doet aan de positie van 60+-werknemers. Dit onderscheid in de zin van artikel 7 lid 1 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) is objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel, omdat de belangen van zowel de jongere als de oudere werknemers op deze wijze, in overleg met de vakbonden, zo goed mogelijk worden beschermd, conform artikel 6 lid 1 onder 1 van de Richtlijn 2000/78/EG. De daarbij in het sociaal plan voor 60+-werknemers gehanteerde regeling is voorts passend, en het is ook noodzakelijk ter verwezenlijking van dit doel. Gesteld noch gebleken is immers dat het doel met een alternatief middel, dat niet leidt tot het onderscheid naar leeftijd, kan worden verwezenlijkt. De stelling van werkneemster dat sprake is van een ongerechtvaardigd onderscheid wordt op grond van het voorgaande verworpen. Sanoma heeft werkneemster een beëindigingsvergoeding aangeboden van € 34.702,41 bruto. Weliswaar had zij dit bedrag gebaseerd op een foutieve berekening maar zij heeft dit ondubbelzinnig aangeboden. Werkneemster heeft deze vergoeding niet geaccepteerd nu zij er ten onrechte van is uitgegaan dat de 60+-regeling een ongerechtvaardigd onderscheid maakt. De kantonrechter acht het dan ook billijk dat werkneemster deze vergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:2201

Zaaknummer: 3591613 / AO VERZ 14-306

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: J. Klein Molekamp en J.A. Tersteeg

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7 WGBL