

RECHTSPRAAK

werknemer/Alliander N.V.

De ontslagvergoeding van een oudere werknemer bij Alliander die (tijdens de huidige reorganisatie) met vervroegd pensioen kan gaan, wordt dusdanig gekort op de ontslagvergoeding uit het sociaal plan dat er vrijwel niets van overblijft. Hiervoor is wel een legitiem doel, maar de middelen zijn niet passend en noodzakelijk.

Feiten

Werknemer was in dienst vanaf 1981 tot 1 april 2017 en is geboren op 22 januari 1953. Een ongemaximeerde ontslagvergoeding bedroeg in zijn geval € 164.499 bruto op grond van de in het sociaal plan vastgestelde kantonrechttersformule van vóór 1 januari 2009. Aan partijen is allereerst verzocht zich uit te laten over de vraag of deze bepaling wegens verboden leeftijdsdiscriminatie nietig is op grond van artikel 13 WGBLA.

Oordeel

Geoordeeld wordt dat met de maximering van de ontslagvergoeding in artikel 9.11.2 onderdeel b en d van het sociaal plan een onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd. De regeling brengt immers met zich dat de ontslagvergoeding alleen wordt gemaximeerd voor de werknemers die met ABP Keuzepensioen, oftewel vroegpensioen, (kunnen) gaan. Dat is slechts aan de orde voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn. Dit is een direct onderscheid in de zin van artikel 1 onderdeel b WGBLA. Het gaat om de vraag of het hanteren van deze (fictieve) pensioenleeftijd een ongeoorloofd onderscheid naar leeftijd oplevert of dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat, zoals is bepaald in artikel 7 lid 1 onderdeel a en c WGBLA.

Legitiem doel

Alliander stelt dat het doel van het sociaal plan is, naast en in samenhang met het realiseren van duurzame en optimale inzetbaarheid van werknemers, om de nadelige gevolgen van de reorganisatie voor de werknemers te verzachten. De maximering van de ontslagvergoeding heeft volgens Alliander tot doel om werknemers te stimuleren tot het voortzetten van een actieve loopbaan. Geoordeeld wordt dat werknemer hiermee onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken dat deze doelen op zich legitiem zijn om een onderscheid naar leeftijd te rechtvaardigen.

Middelen passend en noodzakelijk

Alliander stelt dat zij bij de maximering aansluiting heeft gezocht bij de gebruikelijke pensioenrichtleeftijd. Alliander stelt voorts dat de regeling evenwichtig is doordat zij een koopsomberekening heeft gemaakt, afgestemd op de persoonlijke financiële situatie van de werknemer. In 2015, toen de reorganisatie van start ging, waren de AOW- en pensioenrichtleeftijd al aanzienlijk omhoog gegaan. Anders dan Alliander meent kan de leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van vroegpensioenen dan ook niet als 'de gebruikelijke pensioenrichtleeftijd' worden aangemerkt. Daarnaast was ten tijde van de verlenging van het sociaal plan sprake van voorgenomen en in een vergaand stadium verkerende wijzigingen in het ontslagrecht. De kantonrechter stelt vast dat in het sociaal plan in het kader van reorganisatie twee keuzemogelijkheden bestaan. Bij beide opties wordt de ontslagvergoeding aanzienlijk gemaximeerd voor werknemers die aanspraak kunnen maken op vroegpensioenen (60 jaar en ouder). Zowel bij opname van het vroegpensioen als ontvangst van een (bovenwettelijke) WW-uitkering ontstaat inkomensschade en pensioenschade voor die groep werknemers. De omstandigheden, die Alliander voor de ongelijke behandeling naar leeftijd en het hanteren van de maximeringsregeling bij 60-plussers als middel om haar doelen te bereiken heeft aangevoerd, zijn naar het oordeel van de kantonrechter daarvoor geen afdoende rechtvaardiging. De getroffen voorziening voor 60-plussers staat te ver af van de riantere voorziening voor werknemers tot die leeftijd, terwijl de positie van bijvoorbeeld een 60-jarige niet zodanig verschilt van een 59-jarige waar het gaat om gerichtheid en kansen op de arbeidsmarkt en potentiële inkomensschade, dat dit verschil daardoor gerechtvaardigd wordt. De kantonrechter acht daarom de gekozen regeling niet passend en niet noodzakelijk, dit laatste zowel vanuit het perspectief van proportionaliteit alsook vanuit het oogpunt van subsidiariteit. Op grond van al het voorgaande komt de kantonrechter tot de slotsom dat de maximeringsregeling in artikel 9.11.2 onderdeel b en d van het sociaal plan in strijd is met de WGBLA en derhalve als nietig buiten toepassing moet blijven. Als gevolg hiervan heeft werknemer in beginsel aanspraak op een niet gemaximeerde ontslagvergoeding ex artikel 9.11.2 onderdeel d van het sociaal plan.

Hoogte vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Alliander heeft echter aangevoerd dat het toekennen van een ontslagvergoeding aan werknemer, dan wel een vergoeding hoger dan het inkomensverlies, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is en niet van haar kan worden gevegd. Teneinde zich een oordeel te kunnen vormen over de vraag welke vergoeding werknemer toekomt en of toekenning van een niet gemaximeerde vergoeding in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, heeft de kantonrechter nadere informatie nodig. Hiertoe zal een zitting worden bepaald.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:182

Zaaknummer: 6042428 EA VERZ 17-511

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: S. Maachi, J.J. van Loon en J.G.M. Onderdonck

Wetsartikelen: 13 WGBLA