

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN Amro Bank N.V.

Aftoppingsregeling in Sociaal Plan waarbij oudere werknemers met een lang dienstverband onevenredig hard getroffen worden, is in strijd met de WGBLA; hoewel sprake is van een legitiem doel is het middel niet passend en noodzakelijk.

Feiten

Werkneemster is op 24 februari 1997 in dienst getreden bij Fortis Bank Nederland (verder: FBN). Dit dienstverband is voortgezet door ABN; laatstelijk was werkneemster werkzaam in de functie van Adviseur particulieren. Werkneemster is op 15 december 2015 te kennen gegeven dat zij ten gevolge van een reorganisatie bij ABN niet in de nieuwe organisatie was geplaatst. Tot 1 juli 2016 zou gekeken worden of werkneemster in een passende functie kon worden herplaatst, zo niet, dan werd zij per 1 juli 2016 boventallig verklaard en kwam zij in de zogenoemde mobiliteitsorganisatie. Op werkneemster is het Sociaal Plan, afgesloten door ABN met de vakbonden, van toepassing. Nadat de arbeidsovereenkomst door ABN met toestemming van haar ontslagadviescommissie is opgezegd is werkneemster per 1 november 2017 uit dienst gegaan. Op grond van de aftoppingsregeling is de stimuleringspremie voor werkneemster op nihil gesteld. De refertedatum van de aftoppingsregeling (oftewel de fictieve datum voor prepensioen van 62 jaar en 7 maanden) was voor werkneemster 12 februari 2017 en derhalve gelegen voordat zij uit dienst is gegaan. Wanneer de stimuleringspremie voor werkneemster niet was afgetopt, had zij recht op € 51.270,16 bruto. Werkneemster verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van € 51.270,16 omdat de aftopping van de stimuleringspremie tot nihil in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBLA).

Oordeel

Artikel 3 sub e WGBLA verbiedt het maken van onderscheid naar leeftijd bij het hanteren van arbeidsvoorwaarden. Dit verbod geldt ingevolge artikel 7 lid 1 onder c WGBLA niet indien het onderscheid objectief is gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het hoofddoel van het Sociaal Plan is volgens ABN het bewerkstelligen van een eerlijke verdeling van de beschikbare middelen onder alle bij het ontslag betrokkenen. Door de aftopping, die destijds door de vakbonden is geaccordeerd, blijven de financiële gevolgen van de reorganisatie voor ABN en het personeel dat in dienst blijft, beperkt. Voorts worden de beschikbare middelen eerlijk en rechtvaardig verdeeld onder de bij het ontslag betrokkenen en wordt het economisch nadeel van de

werknemers die hun baan verliezen, in het bijzonder de achteruitgang in inkomen, zo veel mogelijk beperkt. Op zichzelf is het doel dat ABN in het Sociaal Plan nastreeft een legitiem doel, al is het zo algemeen geformuleerd dat het ruimte laat voor een scala aan middelen om dat doel te bereiken. ABN betoogt dat het gekozen middel om genoemd doel te bereiken passend en noodzakelijk is. Werknemers die ontslagen moeten worden krijgen een afvloeiingsvergoeding in de vorm van een stimuleringspremie. De kantonrechter verwijst in dit verband naar de beschikkingen van 25 september 2018 van het Gerechtshof Amsterdam. In deze regeling worden oudere werknemers die een lang dienstverband hebben zonder aanwijsbare noodzaak onevenredig hard getroffen. Zij krijgen als zij ten tijde van hun ontslag hun referentieleeftijd hebben bereikt of die leeftijd kort na hun ontslag bereiken geen of een relatief lage stimuleringspremie, terwijl zij gezien hun leeftijd slechte kansen op de arbeidsmarkt hebben en als zij niet waren ontslagen nog enkele jaren hadden kunnen werken. Zij missen, indien zij geen ander werk vinden, in die jaren in ieder geval 30 procent van hun inkomen, terwijl ook hun pensioen niet verder wordt opgebouwd. De werknemers van wie de stimuleringspremie wordt afgetopt ondervinden, anders dan ABN betoogt, dus wel degelijk nadeel van de regeling. Een afvloeiingsregeling waarbij een aantal bij een ontslag betrokken oudere werknemers, die hun reguliere pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt, bij toepassing van die regeling in feite niets krijgt terwijl jongere werknemers met een korter dienstverband die bij hetzelfde ontslag betrokken zijn, wel aanspraak kunnen maken op een (hoge) vergoeding, is niet passend. Daarnaast gaat de aftoppingsregeling verder dan noodzakelijk om het nagestreefde doel van ABN te realiseren en doet de regeling op excessieve wijze afbreuk aan de belangen van de oudere (FBN-)werknemers. Het voorgaande betekent dat de aftoppingsregeling in strijd is met de WGBLA en als nietig buiten beschouwing moet worden gelaten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:380

Zaaknummer: 17-1133

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: J.D. Uding en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 3 sub e WGBLA en 7 lid 1 sub c WGBLA