

RECHTSPRAAK

De aftopping van een beëindigingsvergoedingsregeling in een Sociaal Plan levert geen verboden onderscheid naar leeftijd op. Het onderscheid naar leeftijd wordt objectief gerechtvaardigd.*Feiten*

Werknemer, thans 65 jaar oud, is op 1 maart 1999 bij de rechtsvoorganger van Binckbank in dienst getreden en laatstelijk werkzaam geweest in de functie van database-architect. In de arbeidsovereenkomst is geen einddatum opgenomen. Bij brief van 12 februari 2020 heeft Binckbank werknemer bericht dat zijn functie vanwege reorganisatie is komen te vervallen, er geen andere, passende functie voorhanden is en is hem ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst (hierna: vso) aangeboden. De vso is gebaseerd op een met de ondernemingsraad afgestemd sociaal plan van 23 augustus 2019. In de vso is opgenomen dat de beëindigingsvergoeding van werknemer wordt gemaximeerd waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat hij verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken. De AOW-leeftijd van werknemer is 66 jaar en 4 maanden. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de eerdergenoemde maximering van de beëindigingsvergoeding. Op 25 februari 2020 heeft werknemer de vso met Binckbank ondertekend inhoudende dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2020 eindigde onder toekenning van een beëindigingsvergoeding. In de vso is een beding opgenomen met betrekking tot finale kwijting. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de aftopping van de beëindigingsvergoeding een nietige bepaling is.

Oordeel

Kern van het geschil is of de maximeringsregeling leidt tot een verboden onderscheid op grond van leeftijd. De maximeringsregeling raakt per definitie de oudere en niet de jongere werknemers. Binckbank erkent dat dit direct onderscheid naar leeftijd als bedoeld in artikel 1 onder b WGBLA oplevert, maar beroept zich op de hiervoor genoemde objectieve rechtvaardigingsgrond. Bij de toetsing of zich een uitzondering voordoet op het beginsel van non-discriminatie moet de rechter in beginsel terughoudend zijn in verband met de ruime beoordelingsmarge waarover de sociale partners beschikken, waarbij het aan hen is overgelaten om een evenwicht te bepalen tussen hun respectieve belangen en de flexibiliteit die zij hebben om een genomen maatregel zo nodig aan te passen. Echter, in onderhavige zaak is het Sociaal Plan alleen onderdeel geweest van een overlegprocedure met de Ondernemingsraad en is over de totstandkoming van het Sociaal Plan niet met vakbonden onderhandeld. Hoewel dit niet wil zeggen dat er geen evenwichtige afweging van de belangen van alle (en dus ook de oudere) werknemers heeft plaatsgehad, past hier naar het oordeel van

de kantonrechter een ruimere beoordelingsmarge, alleen al omdat de Ondernemingsraad een overlegorgaan is dat de werknemer niet kan binden. De kantonrechter oordeelt dat Binckbank een legitiem doel heeft voor de maximeringsregeling, namelijk: dat een werknemer er bij ontslag niet op vooruit hoeft te gaan ten opzichte van de situatie waarin zijn arbeidsovereenkomst op de AOW-leeftijd zou zijn geëindigd. Eveneens oordeelt de kantonrechter dat de gekozen middelen niet alleen als passend maar ook als noodzakelijk kwalificeren. In ieder geval staan ze in een redelijke verhouding tot het beoogde doel. De kantonrechter ziet geen duidelijk alternatief voor de maximeringsregeling waarbij hetzelfde doel wordt bereikt zonder onderscheid naar leeftijd te maken. Dit leidt tot de slotsom dat het onderscheid naar leeftijd dat het sociaal plan maakt objectief gerechtvaardigd is. De kantonrechter wijst de vordering af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:3883

Zaaknummer: 8761087

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: M.C.J. Swart, E.T. Oonincx-Vreeburg en S.S. Wahab

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:900 BW, 7:902 BW, 3 WGBLA, 7 WGBLA en 1 WGBLA