

## RECHTSPRAAK

***Werkgever wordt in staat gesteld bewijs te leveren van objectieve rechtvaardigingsgrond voor het leeftijdsonderscheid in Sociaal Plan***

Werknemer is sinds oktober 1978 in dienst van Vernay. In het kader van een reorganisatie bij Vernay is in overeenstemming met de ondernemingsraad en vakbonden een Sociaal Plan opgesteld. Werknemers geboren na 1950 komen in aanmerking voor een vergoeding op basis van de oude kantonrechttersformule met  $C=0.61$ . Werknemers geboren voor 1950 moeten met vroeg-pensioen of krijgen een suppletie op hun WW-uitkering. Thans verzoekt Vernay ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het Sociaal Plan voor hem evident onbillijk is nu hij in de categorie 'voor 1950 geboren' valt. Volgens werknemer is sprake van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De regeling zoals neergelegd in het Sociaal Plan voor werknemers geboren voor 1950 en die in dienst zijn getreden bij Vernay voor 1 oktober 1997 geldt een andere regeling dan voor werknemers die niet tot die categorie behoren. Derhalve is hier sprake van onderscheid naar arbeidsduur (verboden bij art. 7:649 BW) en naar leeftijd. Weliswaar is de werknemers in genoemde categorie (geboren na 1950, in dienst voor 1 oktober 1997) daarbij in het Sociaal Plan de keuzemogelijkheid gegeven tussen gebruikmaking van een vroeg-pensioenregeling onder aanvulling dan wel afzien van de vroeg-pensioenregeling en opteren voor een aanvulling op de WW-uitkering gedurende 2 jaar tot 100% van het laatst verdiende inkomen, maar ook deze mogelijkheid is financieel beduidend minder gunstig dan de regeling die voor andere werknemers dan die in genoemde categorie geldt. Door het geven van een keuzemogelijkheid heeft werkgever (ogenschijnlijk) voldaan aan door de CGB gestelde voorwaarden. Nu evenwel ook de keuzemogelijkheid, het geboden alternatief, in beginsel leeftijdsdiscriminatie oplevert kan de regeling van het Sociaal Plan alleen dan stand houden indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om een dergelijk onderscheid te maken. In het Sociaal Plan is geen rechtvaardigingsgrond genoemd, dat is op zichzelf geen vereiste, maar de rechtvaardigingsgrond dient wel door de werkgever kenbaar gemaakt te worden op het moment dat een werknemer een beroep doet op leeftijdsdiscriminatie. Werkgever heeft op geen enkele wijze uiteengezet op welke gronden het maken van onderscheid naar leeftijd in dit Sociaal plan is gerechtvaardigd. Een enkel financieel of bij de werkgever gelegen belang is daartoe niet voldoende. De kantonrechter stelt partijen in de gelegenheid zich nader uit te laten over het bestaan van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

Volgt aanhouding van de zaak.

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 25-06-2009

**ECLI:** ECLI:NL:RBALM:2009:BJg786

**Zaaknummer:** 304795 EJ VERZ 2863/09

**Wetsartikelen:** 7:685 BW en 7 WGBL