

RECHTSPRAAK

werknemer/GVB Exploitatie BV

Afschaffing VUT-regeling in verband met Wet VPL geen reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd

Werknemer (58 jaar) is sinds 1973 als trambestuurder in dienst van (de rechtsvoorganger van) het GVB. In verband met de introductie van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) heeft het GVB het functioneel leeftijdsontslag van 60 jaar afgeschaft en vervangen door een functiegericht levensfasebewust personeelsbeleid (FLP); hierbij kunnen werknemers sparen voor vervroegde uittreding. Voor werknemers die onvoldoende tijd hebben om nog te kunnen sparen is een overgangsregeling ingesteld. Op grond van deze regeling kan werknemer op de leeftijd van 61,5 jaar uittreden. Volgens de Commissie Gelijke Behandeling is dit leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd (JAR 2009, 167). Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat hij onevenredig hard wordt getroffen door deze nieuwe regeling. Op grond van het functioneel leeftijdsontslag zou hij vanaf 60 jaar recht hebben op 84% van het salaris, terwijl hij nu op 61,5 jaar recht heeft op 80%.

De kantonrechter oordeelt als volgt. GVB heeft in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat zij, gelet op de gewijzigde wetgeving (Wet VPL), genoodzaakt was de regeling betreffende vervroegd uittreden te wijzigen. Het mag juist zijn dat strikt genomen de oude regeling niet verboden werd; de facto werd de uitvoering daarvan door de nieuwe wetgeving - een externe factor derhalve - onmogelijk gemaakt, gelet op de belastingheffingen die de wetgever daarbij heeft opgelegd. In die zin kan GVB niet worden verweten dat zij haar werknemers onjuist heeft voorgelicht door te vermelden dat de "FLO regeling "wettelijk" niet meer is toegestaan". Het is evident dat deze wijziging voor een groep werknemers van GVB leidt tot een ongunstiger regeling. Het is eveneens duidelijk dat werknemer tot die groep behoort. Dit enkele feit betekent echter nog niet dat GVB jegens werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, dan wel dat de omstandigheid dat de FLO-regeling moest worden afgeschaft voor risico van GVB moet komen, in die zin dat zij- door het betalen van de gevraagde ontbindingsvergoeding- werknemer alsnog vervroegd laat uittreden op een wijze vergelijkbaar met de FLO-regeling.

Volgt ontbinding zonder vergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BN8433

Zaaknummer: 1170377 EA VERZ 10-1253

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:611 BW en 7 WGBL