

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Leeftijdsonderscheid in sociaal plan door de vergoeding waarop een werknemer aanspraak kan maken te beperken tot de te verwachten inkomensderving tot aan de vroegpensioendatum is objectief gerechtvaardigd

Werknemer is sinds 1980 in dienst van werkgever, laatstelijk als metselaar. Op het ontslag van werknemer is een sociaal plan van toepassing. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat artikel 24 lid 4 van het sociaal plan nietig is. Deze bepaling maakt volgens werknemer verboden onderscheid naar leeftijd. De vergoeding waarop alle jongere werknemers op grond van artikel 24 lid 1 aanspraak kunnen maken, wordt aan werknemer ontzegd op de enkele grond dat zijn verwachte inkomensderving tot aan de vroegpensioendatum (richtleeftijd) lager is dan de vergoeding op grond van artikel 24 lid 1. Daardoor lijdt werknemer een zeer aanzienlijke schade in inkomen en pensioenopbouw.

De kantonrechter overweegt dat artikel 24 lid 4 van het sociaal plan onderscheid naar leeftijd maakt doordat de vergoeding waarop een werknemer aanspraak kan maken op grond van lid 1 wordt beperkt tot de te verwachten inkomensderving tot aan zijn vroegpensioendatum (richtleeftijd). Een dergelijk onderscheid is volgens artikel 3 en 7 WGBL verboden tenzij het objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het sociaal plan dient met het toekennen van een aanspraak op een ontslaguitkering een legitiem doel, te weten het verschaffen van inkomenszekerheid aan werknemers met een slechte arbeidsmarktpositie. Artikel 24 van het sociaal plan maakt de omvang van de financiële vergoeding mede afhankelijk van de ontvangst door de werknemer van een WW- of bijstandsuitkering. Het sociaal plan voorziet niet in een vaste vergoeding, onafhankelijk van het recht op een WW- of bijstandsuitkering. Dit betekent dat werknemers met een goede positie op de arbeidsmarkt die in staat zijn om kort nadat hun ontslag is aangezegd ander werk en inkomen te vinden, een beperkt recht hebben op vergoeding.

Om te bezien of sprake is van verboden onderscheid naar leeftijd, maakt de kantonrechter een vergelijking met ontslagen werknemers met eenzelfde laatstgenoten loon die enerzijds een arbeidsverleden hebben dat hen in aanmerking doet komen voor een WW-uitkering van maximale duur en anderzijds te jong zijn voor de toepassing op hen van artikel 24 lid 4 van het sociaal plan. Zij zouden in deze periode van 38 maanden dit inkomen genieten en daarna op een bijstandsuitkering terugvallen. In het geval van werknemer is het inkomen weliswaar

aanvankelijk lager (WW-uitkering met beperkte ontslagvergoeding) maar vervolgens hoger (vroegpensioen in plaats van bijstandsuitkering). Deze uitkomst komt niet onbillijk voor met het oog op het belang van een eerlijke verdeling van de beperkte middelen om een zekere mate van inkomensbescherming te bieden voor de werknemers die door de reorganisatie worden getroffen. Het onderscheid dat artikel 24 lid 4 van het sociaal plan maakt is objectief gerechtvaardigd en de middelen zijn passend en noodzakelijk. Het beroep op de hardheidsclausule en de kennelijke onredelijkheid van het ontslag falen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-09-2011

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2011:BW0731

Zaaknummer: 212333 / 10-5207

Rechters: C. Kool

Advocaten: D.M. van Genderen en P.A. Charbon

Wetsartikelen: 3 WGBL, 7 WGBL en 24 sociaal plan