

RECHTSPRAAK

Odar/Baxter Deutschland GmbH

Pensioenplafond in sociaal plan is een objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Arbeidsgehandicapten die eerder in aanmerking komen voor pensioen vanwege hun handicap, worden hierdoor evenwel gediscrimineerd voor welke discriminatie geen objectieve rechtvaardigingsgrond is

In het kader van een reorganisatie is Baxter (werkgever) met de ondernemingsraad de volgende ontslagvergoeding overeengekomen: Vergoeding = leeftijdsfactor x duur van het dienstverband x bruto maandloon (standaardformule). Naast deze standaardformule geldt er ook een alternatieve formule voor werknemers die de leeftijd van 54 jaar hebben bereikt. Voor werknemers die ouder zijn dan 54 jaar en worden ontslagen om bedrijfseconomische redenen of met wederzijds goedvinden, wordt de vergoeding volgens de standaardformule vergeleken met de uitkomst van de volgende berekening: Maanden tot de vroegst mogelijke pensioendatum x 0,85 x brutomaandloon (alternatieve formule). Indien de vergoeding volgens de standaardformule hoger is dan de vergoeding volgens de alternatieve formule, wordt het laagste bedrag uitgekeerd. Het moet echter ten minste de helft bedragen van de vergoeding volgens de standaardformule. Indien het resultaat van de vergoeding volgens de standaardformule nul is, wordt de helft van de vergoeding volgens de alternatieve formule uitgekeerd. Odar (1950) is sinds 1979 in dienst van Baxter. Odar is op enig moment als ernstig gehandicapt (50%) erkend. Odar kan uit hoofde van het Duitse pensioenverzekeringsstelsel bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar aanspraak maken op een gewoon ouderdomspensioen, dus met ingang van 1 augustus 2015, alsook op een pensioen voor ernstig gehandicapten bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, dus met ingang van 1 augustus 2010. Baxter heeft Odar uit hoofde van het sociaal plan een vergoeding van € 308.253,31 bruto uitgekeerd. Bij toepassing van de standaardformule zou hij een vergoeding van € 616.506,63 bruto hebben ontvangen. Uitgaande van de hypothese van een pensionering op de vroegst mogelijke datum, namelijk 1 augustus 2010, heeft Baxter aan de hand van de alternatieve formule een vergoeding berekend van € 197.199,09 bruto. Baxter heeft Odar dientengevolge het gegarandeerde minimumbedrag uitgekeerd, dat overeenkomt met de helft van € 616.506,63. Bij brief van 30 juni 2010 heeft Odar beroep ingesteld bij het Arbeitsgericht München. Hij heeft gevorderd dat Baxter wordt veroordeeld tot betaling van een aanvullende vergoeding van € 271.988,22 bruto. Dat bedrag stemt overeen met het verschil tussen de betaalde vergoeding en het bedrag dat verzoeker zou hebben ontvangen indien hij op het tijdstip van beëindiging van de arbeidsverhouding – bij eenzelfde aantal dienstjaren – 54 jaar

oud was geweest. Volgens Odar wordt hij door de berekening van de hem volgens het sociaal plan verschuldigde vergoeding benadeeld op grond van zijn leeftijd en handicap.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met betrekking tot de vraag of sprake is van leeftijdsdiscriminatie, oordeelt het Hof dat de nationale bepaling ten doel heeft compensatie voor de toekomst toe te kennen, jongere werknemers te beschermen, hen te helpen bij de re-integratie in het arbeidsproces en daarbij rekening te houden met de noodzaak de beperkte financiële middelen van een sociaal plan rechtvaardig te verdelen. Deze doelstellingen kunnen, als uitzondering op het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, verschillen in behandeling rechtvaardigen die verband houden met onder meer 'het creëren van bijzondere "..." arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers "...", teneinde hun opnemingsmogelijkheden in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren' in de zin van artikel 6 lid 1 alinea 2 van Richtlijn 2000/78. Het moet bovendien als legitiem doel worden gezien, te voorkomen dat de ontslagvergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken, maar een vervangingsinkomen in de vorm van een ouderdomspensioen zullen ontvangen (zie in die zin arrest van 12 oktober 2010, C-499/80 (*Ingeniørforeningen i Danmark*), C-499/08, *Jurispr.*, p. I-9343, punt 44). Met betrekking tot de vraag of de litigieuze bepalingen van het sociaal plan en het aanvullende sociaal plan passend zijn, moet worden opgemerkt dat de verlaging van de ontslagvergoeding voor werknemers die ten tijde van hun ontslag economisch beschermd zijn, niet onredelijk lijkt met het oog op het doel van dergelijke sociale plannen, dat erin bestaat werknemers voor wie de overgang naar een nieuwe werkkring vanwege hun beperkte financiële middelen moeizaam zal verlopen, beter te beschermen. Voor het antwoord op de vraag of de maatregel ook noodzakelijk is weegt mee dat de nationale regeling een wegingsfactor bij leeftijd toekent (dus oudere werknemers krijgen een hogere factor dan jongere) waarmee een deel van het nadeel wordt gecompenseerd. Voorts is deze regeling met vertegenwoordiging van werknemers tot stand gekomen (collectief onderhandelen) zodat van een evenwichtige regeling moet worden uitgegaan (zie uitvoerig *Rosenblatt*).

Met betrekking tot de vermeende discriminatie op grond van handicap (Odar ontving vanwege zijn handicap eerder een pensioenuitkering, waardoor zijn ontslagvergoeding lager werd), oordeelt het Hof aldus. De sociale partners hebben bij het opstellen van dit sociaal plan het risico voor ernstig gehandicapten miskend, die in het algemeen meer moeite hebben dan niet-gehandicapte werkenden om een nieuwe werkkring te vinden, maar ook het feit dat dit risico groeit naarmate zij de pensioengerechtigde leeftijd naderen. Deze personen hebben bijzondere behoeften, zowel vanwege hun situatie, die bescherming behoeft, als vanwege de noodzaak het hoofd te bieden aan een eventuele verslechtering ervan. Er moet rekening worden gehouden met het risico dat ernstig gehandicapten hun leven lang onontkoombare financiële behoeften hebben als gevolg van hun handicap en/of dat die behoeften met het klimmen der jaren groter worden. Daaruit volgt dat de maatregel die in het hoofdgeding aan de orde is, doordat aan ernstig gehandicapte werknemers een vergoeding voor ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt uitgekeerd die lager is dan de vergoeding voor een niet-

gehandicapte werknemer, tot gevolg heeft dat de legitieme belangen van ernstig gehandicapte werknemers buitensporig worden aangetast, en aldus verder gaat dan noodzakelijk is om de door het sociaal beleid van de Duitse wetgever nagestreefde doelstellingen te bereiken (werkgelegenheid). Derhalve kan het verschil in behandeling dat volgt uit § 6 lid 1 punt 1.5 van het sociaal plan niet worden gerechtvaardigd door artikel 2 lid 2 sub b-i van Richtlijn 2000/78. Gelet op een en ander moet op de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt, en dat bij die andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met de mogelijkheid wegens een handicap vervroegd met pensioen te gaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-12-2012

Zaaknummer: C-152/11