

RECHTSPRAAK

KPN B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werknemer is als gevolg van reorganisatie KPN boventallig geworden. Aftopping vergoeding in sociaal plan niet in strijd met WGBL

Werknemer (geboren in 1951) is in 1997 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) KPN. Hij is werkzaam als architect. De afgelopen jaren doen zich bij KPN voortdurend reorganisaties voor als gevolg van veranderde marktomstandigheden en de focus op kernactiviteiten. Als gevolg van zo'n reorganisatie is werknemer boventallig geworden. KPN verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er wordt, conform het sociaal plan, een vergoeding van € 34.412,65 bruto aangeboden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de segmentatie en de boventalligheidsverklaring niet geheel correct is verlopen, is werknemer gecompenseerd doordat hij een verlengde boventalligheidsverklaring heeft gekregen. Daarmee heeft hij driekwart jaar langer gebruik kunnen maken van de geboden faciliteiten. Werknemer is van mening dat hem een hogere vergoeding toekomt dan op grond van het voor hem geldende sociaal plan, omdat artikel 3.5 van het sociaal plan strijdig is met de WGBL. Artikel 3.5 van het sociaal plan luidt dat de beëindigingsvergoeding en de mobiliteitsvergoeding samen nooit hoger zijn dan nodig is om, vanaf het ontslag tot de maand waarin de werknemer 65 wordt, de wettelijke uitkering aan te vullen tot 108% van het laatstgenoten maandsalaris bij KPN. Geoordeeld wordt dat deze regeling verschil in behandeling oplevert dat rechtstreeks is gebaseerd op leeftijd, want jongere werknemers kan dit niet overkomen. Voldoende aannemelijk is dat partijen bij het sociaal plan (als uitzondering op het verbod van ongelijke behandeling op grond van leeftijd) doelstellingen hebben geformuleerd die verschil in behandeling rechtvaardigen. Deze houden verband met het scheppen van bijzondere arbeidsvoorwaarden en bijzondere arbeidsomstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag voor jongeren en oudere werknemers, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen en hun bescherming te verzekeren als bedoeld in artikel 6 lid 1 tweede alinea Richtlijn 2000/78. Bovendien moet als legitiem doel worden gezien te voorkomen dat de ontslagvergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken maar een vervangingsinkomen voor ouderdomspensioen zullen ontvangen.

Ten aanzien van de passendheid van de middelen wordt overwogen dat werknemers ten tijde van ontslag door de rechter (art. 7:681/7:685 BW) en de WW-uitkering bij bedrijfseconomisch ontslag economisch beschermd zijn. Ten aanzien van de vraag of de middelen noodzakelijk

zijn, wordt overwogen dat allereerst het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst aanspraak kan maken op een van de wettelijke ouderdomspensioenen in dit geval niet inhoudt een pensioen waarop wegens vervroegde pensionering wordt gekort, maar de volledige periode betreft totdat betrokkene AOW ontvangt. Voorts kan niet, ten aanzien van een onevenwichtigheid, worden gezegd, mede gelet op het feit dat artikel 3.5 het resultaat van onderhandelingen is tussen de vertegenwoordigers van werknemers, dat zij geen of onvoldoende evenwicht hebben bepaald tussen hun respectieve belangen. De uitspraak Toftgaard (HvJ EU 26 september 2013, JAR 2013/266) maakt dit niet anders. Van leeftijdsdiscriminatie in het sociaal plan is geen sprake. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geïndiceerd en de aangeboden vergoeding is gelet op de omstandigheden billijk te noemen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2013

Zaaknummer: 2383526 AE VERZ 13-191 4091