

RECHTSPRAAK

werknemer/Dycore B.V.

Pensioenplafond niet in strijd met WGBL. Opzegging niet kennelijk onredelijk ondanks pensioenschade, omdat werknemer zelf heeft gekozen voor prepensioen.

Werknemer (geboren 1951) is op 30 oktober 1968 in dienst getreden bij Dycore. Hij was laatstelijk werkzaam als allround storingsmonteur tegen een salaris van € 2.846,16 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en emolumenten. Dycore heeft haar productielocatie te X moeten sluiten. Als gevolg hiervan zijn 56 werknemers ontslagen. Met de OR is een sociaal plan overeengekomen. Aan ontslagvergoeding is de kantonrechtersformule met $C=0,85$ als uitgangspunt genomen. Eveneens is het zogenoemde pensioenplafond overeengekomen. Voor werknemer geldt dat een vergoeding op grond van de kantonrechtersformule € 138.433,66 bruto zou zijn (art. 6.1). Toepassing van de anticumulatieregeling zou leiden tot een aanvulling op een WW- en IO(A)W-uitkering van in totaal € 39.236 bruto en een aanvulling op een prepensioenuitkering zou in totaal € 68.188 bruto betekenen. Volgens werknemer is de regeling in het sociaal plan in strijd met de WGBL en is daarom de opzegging kennelijk onredelijk. Hij vordert betaling van de kantonrechtersformule als hierboven genoemd. De kantonrechter heeft in het vonnis onder meer overwogen dat in het sociaal plan weliswaar onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt, maar dat daarvoor geen verbod geldt nu daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Voorts is overwogen dat op grond van het sociaal plan in geval van prepensioen het inkomen door Dycore diende te worden aangevuld met in totaal € 68.188 bruto. Dycore had echter een voorziening aangeboden van in totaal € 39.236 overeenkomstig een WW-situatie en het ontslag is daardoor kennelijk onredelijk. De vergoeding dient in ieder geval de op grond van het sociaal plan verschuldigde aanvulling op het prepensioen te omvatten. Werknemer heeft door de keuze voor prepensioen zijn pensioenschade vergroot en die vergroting komt voor zijn rekening. Alles tegen elkaar afwegende is een vergoeding van € 77.000 bruto toegekend. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Dycore heeft met betrekking tot het legitieme doel het volgende aangevoerd. Het doel van het sociaal plan, en dit blijkt ook uit de inhoud ervan, is om de nadelige gevolgen van een ontslag te verzachten. Enerzijds worden werknemers geholpen met het vinden van een nieuwe baan en anderzijds is een financiële vergoeding geboden voor de periode dat werknemers nog geen nieuwe baan hebben, rekening houdend met de arbeidsmarktposities van verschillende groepen werknemers. Het daartoe (beperkte) beschikbare budget is zo eerlijk mogelijk verdeeld. Omdat in het algemeen oudere

werknemers een slechtere positie hebben op de arbeidsmarkt dan jongere werknemers, is met dit aspect rekening gehouden in de A-factor (het aantal gewogen dienstjaren). De anticumulatieregeling van artikel 6.2 is opgenomen om te voorkomen dat oudere werknemers beter af zouden zijn doordat zij een hogere ontslagvergoeding zouden krijgen dan het loon dat zij bij voortzetting van het dienstverband tot de AOW-gerechtigde leeftijd zouden hebben ontvangen. Oudere werknemers zijn derhalve volledig schadeloos gesteld tot die datum. Voorkomen is dat minder geld beschikbaar zou zijn voor ontslagvergoedingen van andere werknemers, doordat een te groot aandeel van het beschikbare budget op zou gaan aan oudere werknemers. Enkel de pensioenschade is niet vergoed, maar dat is in geen enkel geval gebeurd. Naar het oordeel van het hof volgt het door Dycore betoogde doel voldoende uit de hoofdstukken 5 en 6 van het sociaal plan, waarin voorzieningen zijn opgenomen met betrekking tot begeleiding en ondersteuning van werknemers bij het zoeken naar een nieuwe baan buiten de onderneming of het starten van een eigen bedrijf (hoofdstuk 5) en financiële vergoedingen bestaande uit uitkeringen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (hoofdstuk 6). Dit doel rechtvaardigt een verschil in behandeling tussen werknemers die een dienstbetrekking elders zoeken en (veelal oudere) werknemers die, gelet op hun leeftijd, een vervangend inkomen tot hun ouderdomspensioen kunnen ontvangen (vgl HvJ EU 6 december 2012, JAR 2013/19 (Odar/Baxter)). Het middel is ook passend en noodzakelijk.

De opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft weliswaar tot pensioenschade geleid die wegens de keuze voor prepensioen vanaf 1 augustus 2013 is vermeerderd, maar dat het werknemer zelf is geweest die - om hem moverende redenen - geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een (volledige aanvulling op zijn) WW- en IO(A)W-uitkering en een vrijwillige voortzetting van de opbouw van zijn (ouderdoms)pensioen. Dat werknemer niet voornemens was om per 1 augustus 2013 vervroegd met pensioen te gaan en dit uitsluitend deed om zijn voorwaardelijke pensioenrechten niet definitief te verliezen, komt in de gegeven omstandigheden voor zijn rekening.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:125

Zaaknummer: 200.157.085/01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, R.J.M. Cremers en M.E. Smorenburg

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg en J. Kalisvaart

Wetsartikelen: 7 WGBL en 7:681 (oud) BW