

RECHTSPRAAK

werknemer/Philips Lighting B.V.

Anticumulatiebepaling sociaal plan geldig. Geen verboden onderscheid naar leeftijd in de zin van de WGBL, nu het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Werknemer is op 15 september 1977 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Philips Lighting B.V. (hierna: Philips). Op 30 augustus 2012 is Philips ten behoeve van de door haar geplande reorganisatie een sociaal plan overeengekomen. In het sociaal plan is geregeld dat aan de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergoeding wordt uitgekeerd. In de anticumulatiebepaling (art. 4.8) van het sociaal plan staat dat de ontslagvergoeding nooit meer zal bedragen dan de inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen het ontslag van de medewerker en de datum waarop deze de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd bereikt. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat de regeling van artikel 4.8 van het sociaal plan verboden onderscheid naar leeftijd maakt en dat deze bepaling nietig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verbod tot discriminatie op grond van leeftijd bij arbeid is afkomstig uit Richtlijn 2007/78/EG, die in Nederland is omgezet in de WGBL. De toetsing van het anticumulatiebeding aan de WGBL is tweërlei: beantwoord dient te worden de vraag of het beding onderscheid maakt naar leeftijd en, zo ja, of dit onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden. Philips erkent dat het in artikel 4.8 van het sociaal plan opgenomen anticumulatiebeding onderscheid naar leeftijd maakt, maar stelt dat dit gemaakte onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Philips stelt dat het legitieme doel van het maximeren van de ontslagvergoeding allereerst is gelegen in het mogelijk maken van een (royaal) sociaal plan voor hen die dat het hardst nodig hebben. Omdat de financiële middelen beperkt zijn en niet iedereen evenveel toekomstig economisch nadeel lijdt, is het noodzakelijk om de beschikbare middelen rechtvaardig te verdelen, aldus Philips. Voorts voorkomt het maximeren van de ontslagvergoeding volgens Philips een cumulatie van de ontslagvergoeding en het pensioen, hetgeen volgens haar tevens een legitiem doel is. De kantonrechter volgt deze redenering. Uit het arrest Odar/Baxter (ECLI:NL:XX:2012:BY6477) blijkt immers dat het Hof van Justitie de doelen - waar Philips op wijst - als legitiem heeft aangemerkt. De toets die de kantonrechter hanteert in het kader van de belangenafweging met betrekking tot het passend- en noodzakelijkheids criterium, is de vraag of er sprake is van een excessieve inbreuk aan de kant van de werknemer, aangezien enkel in dat geval het belang van de werknemer prevaleert (ECLI:EU:C:2015:115). De kantonrechter zal Philips volgen in haar stelling dat het anticumulatiebeding een passend en noodzakelijk middel is om haar doelen te bereiken.

Immers blijkt uit het eerder genoemde arrest Odar/Baxter dat indien in het sociaal plan is gekozen voor een regeling die het meest recht doet aan de arbeidsmarktpositie van de werknemers in de verschillende leeftijdscategorieën, die niet is gebaseerd op uitsluitend financiële argumenten en waarbij de leeftijdsgrens is gekozen in samenspraak met representatieve sociale partners, sprake is van objectief gerechtvaardigd leeftijdsonderscheid. Uit de arresten Rosenblatt (ECLI:NL:XX:2010:BO1980) en KLM (ECLI:NL:HR:2012:BW3367) blijkt eveneens dat de evenredigheid van de middelen is aangenomen, nu er een vervangend (pensioen)inkomen is. Ook de Kring van Kantonrechters heeft in artikel 3.5 van haar Aanbevelingen een soortgelijke aftopbepaling opgenomen. Het is de kantonrechter niet gebleken dat aftopping van de inkomstenderving tot een evident onredelijke situatie leidt, hetgeen erop duidt dat het middel passend en noodzakelijk is. Een andere aanwijzing dat het door Philips gehanteerde anticumulatiebeding objectief gerechtvaardigd is, vormt het feit dat de vakbonden en de ondernemingsraad hebben ingestemd met het sociaal plan. Op grond van het voorgaande wijst de kantonrechter de vorderingen van werknemer hieromtrent af.

Nu de tekstuele uitleg van artikel 4.8 van het sociaal plan prevaleert, kan de kantonrechter niet anders dan oordelen dat de aftopping van de aan werknemer toekomende vergoeding niet verder mocht reiken dan tot het bedrag aan inkomensverlies vanaf de datum van zijn ontslag tot aan de datum waarop hij voor AOW in aanmerking kwam, ofwel op het moment dat hij de leeftijd van 65 jaar en 9 maanden zal bereiken. In concreto betekent dit dat werknemer nog een bedrag toekomt van € 74.329,02. De door werknemer reeds ontvangen 'AOW-compensatie' dient uiteraard op voormeld bedrag in mindering te worden gebracht. Aan werknemer zal derhalve nog een (restant)bedrag van € 67.131,63 worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:2192

Zaaknummer: 4554884 CV EXPL 15-5944

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: E.A. Mulders en J. Mulder

Wetsartikelen: Richtlijn 2007/78/EG en WGBL