

RECHTSPRAAK

Leidt de aftoppingsregeling in het sociaal plan tot een verboden onderscheid?*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 1999 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Binckbank. Bij brief van 12 februari 2020 heeft Binckbank werknemer bericht dat zijn functie vanwege reorganisatie is komen te vervallen, dat er geen andere, passende functie voorhanden is en heeft zij hem ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst aangeboden. De vaststellingsovereenkomst is gebaseerd op het sociaal plan. De AOW-leeftijd van werknemer is 66 jaar en vier maanden. In het pensioenreglement van Binckbank staat een pensioenleeftijd van 68 jaar vermeld. Op 25 februari 2020 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst ondertekend, waarin onder andere finale kwijting is afgesproken. Werknemer heeft zich, op de dag dat hij de vso heeft getekend, met een beroep op de hardheidsclausule in het sociaal plan gewend tot de geschillencommissie stellende dat hij door toepassing van de maximering van de beëindigingsvergoeding in een onbillijke situatie terecht zal komen. Op 4 maart 2020 heeft werknemer zijn klacht bij de geschillencommissie ingetrokken en op 10 maart 2020 is de vso (met het verlopen van de bedenktijd) onherroepelijk geworden. Bij brief van zijn advocaat van 26 maart 2020 heeft werknemer de nietigheid ingeroepen van artikel 3.1 van het Sociaal Plan, aanspraak gemaakt op een aanvullende ontslagvergoeding en Binckbank geschreven dat het sociaal plan de aangeboden ontslagvergoeding maximeert tot aan de AOW-leeftijd en dit alleen voor werknemer geldt, waardoor sprake is van een verboden onderscheid. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de aftopping van de beëindigingsvergoeding nietig is en Binckbank te veroordelen tot een beëindigingsvergoeding ter hoogte van € 308.197,50 bruto. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In artikel 3.1 van het sociaal plan is opgenomen dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werknemer recht zal hebben op een beëindigingsvergoeding conform de Kantonrechtersformule zoals die onmiddellijk voorafgaand aan juli 2015 gold. De beëindigingsvergoeding wordt daarbij gemaximeerd, waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de werknemer verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende brutomaandsalaris). Er is daarmee sprake van een direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling, en derhalve van directe discriminatie zoals bedoeld in de WGBL. Volgens artikel 7 lid 1 onder c WGBL geldt het verbod van onderscheid echter niet indien het onderscheid anderszins objectief

gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Van een legitiem doel is volgens het hof sprake, nu Binckbank met de betreffende bepaling ervoor wil zorgen dat de beschikbare middelen niet geheel ten goede komen aan oudere werknemers.

De maximering van de beëindigingsvergoeding voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, gaat volgens het hof niet verder dan noodzakelijk is. De maximering maakt niet op excessieve wijze inbreuk op de legitieme belangen van personen aan wie op grond daarvan een lagere beëindigingsvergoeding toekomt. De wetgever heeft bij de totstandkoming van het stelsel van het ontslagrecht de belangen van de diverse te onderscheiden groepen (werkgevers, oudere werknemers, jongere werknemers) tegen elkaar afgewogen. De uitkomst daarvan is dat een arbeidsovereenkomst zonder inhoudelijke toets en zonder kosten voor de werkgever moet kunnen eindigen op het moment dat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Daarbij is van belang dat deze werknemer, ter compensatie van het wegvallen van zijn inkomen uit arbeid, in het algemeen aanspraak kan maken op een AOW-uitkering, die in voorkomend geval wordt aangevuld met een in dienstverband opgebouwde pensioenuitkering. Hierbij dient het hof ook de (geoorloofdheid van) de aftoppingsregeling in de bredere regelingscontext van het sociaal plan als geheel te beoordelen. Op grond van het sociaal plan blijft werknemer op hetzelfde inkomensniveau als ware hij bij Binckbank tot aan zijn AOW-leeftijd in dienst gebleven. Bij de aftopping wordt geen rekening gehouden met enige inkomsten die een werknemer zou hebben, zoals een WW-uitkering of inkomsten uit een ander dienstverband. Werknemer ontvangt bij aftopping van de beëindigingsvergoeding ruim twee keer zo veel vergoeding als hij zou ontvangen op basis van de wettelijke transitievergoeding. Gelet op het voorgaande oordeelt het hof dat de aftoppingsregeling in het sociaal plan van Binckbank niet kennelijk ongeschikt is om de door Binckbank nagestreefde legitieme doelen te bereiken en niet verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van die doelen. De aftoppingsregeling doet niet op excessieve wijze afbreuk aan de belangen van de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1375

Zaaknummer: 200.303.577/01

Rechters: A.S. Arnold, I.A. Haanappel-van der Burg en S.M.M. Garben

Advocaten: M.C.J. Swart en S.S. Wahab

Wetsartikelen: 3 WGBL en 7 WGBL