

RECHTSPRAAK

Kern

De kern van het geschil betreft de vraag of eiser voldoet aan de voor de toepasselijkheid van het Sociaal Plan gestelde voorwaarden. De uitleg van de tweede voorwaarde, te weten dat het moet gaan om een werknemer waarvan de werkzaamheden en de functie vervalt als gevolg van de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten, houdt partijen verdeeld. Werknemer heeft immers zelf de arbeidsovereenkomst opgezegd, vanwege betere perspectieven elders. De kantonrechter is van oordeel dat er in redelijkheid niet aan getwijfeld kan worden dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van eiser het gevolg is van de (in of omstreeks februari 2005) aangekondigde beëindiging van de bedrijfsactiviteiten.

Werknemer die voor het inwerkingtreden van een sociaal plan zijn arbeidsovereenkomst opzegt maar waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt na inwerkingtreding van het sociaal plan kan aanspraak maken op de in het sociaal plan opgenomen beëindigingsvergoeding. In het licht van deze systematiek is de door werkgever gegeven uitleg niet aannemelijk omdat dit zou betekenen dat de werknemer die bij een andere werkgever in dienst treedt (en daarbij nota bene ook door Amels is begeleid), geen recht op een beëindigingsvergoeding toekomt, uitsluitend op de grond dat op het moment van opzegging het Sociaal Plan nog niet in werking was getreden.

Door wel een beëindigingsvergoeding toe te kennen aan de werknemer die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd na inwerkingtreding van het sociaal plan en deze vergoeding te onthouden aan de werknemer die heeft opgezegd voor inwerkingtreding van het sociaal plan handelt de werkgever in strijd met goed werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2008

ECLI: ECLI:NL:RBLEE:2008:BC1739

Zaaknummer: 222792 CV EXPL 07-1063

Wetsartikelen: 7:611 BW