

RECHTSPRAAK

Werknemer 1 en werknemer 2 (beide 54 jaar) zijn met ingang van 1 september 1969 respectievelijk 9 juni 1977 in dienst getreden van KPN, de rechtsvoorgangster van Atos. Atos heeft met toestemming van de CWI op 28 december 2005 de arbeidsovereenkomsten met werknemer 1 en werknemer 2, tezamen met die van 243 andere werknemers, opgezegd, wegens een als gevolg van technologische vernieuwingen en marktontwikkelingen noodzakelijk geworden reorganisatie. In verband met de reorganisatie is Atos met de vakorganisaties Bond van Telecompersoneel, CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie het Sociaal plan Atos Origin NL BV Divisie Managed Operations (hierna: het Sociaal plan) overeengekomen. Werknemer 1 en werknemer 2 hebben in eerste aanleg betaling gevorderd van opgebouwde prepensioen- respectievelijk VUT-aanspraken, althans van een bedrag ter compensatie daarvan. Zij hebben hun vordering primair gegrond op de (inmiddels vervallen) Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) dan wel de Regelen verzekeringsovereenkomst PSW, subsidiair op het Sociaal plan, meer subsidiair op kennelijk onredelijk ontslag en uiterst subsidiair op goed werkgeverschap. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Het hoger beroep van werknemer 1 en werknemer 2 richt zich tegen de afwijzing door de kantonrechter van hun vordering voor zover gegrond op het Sociaal plan dan wel op kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof overweegt dat gesteld noch gebleken is dat het Sociaal plan dient te worden aangemerkt als CAO. Niet in geschil tussen partijen is dat het Sociaal plan is overeengekomen met de representatieve vakorganisaties en dat partijen jegens elkaar daaraan zijn gebonden. Nu werknemer 1 en werknemer 2 niet als partij bij de totstandkoming van het Sociaal plan zijn betrokken maar daarop wel een beroep kunnen doen, dient de uitleg ervan te geschieden aan de hand van de zogenaamde CAO-norm. Het gaat daarbij om een uitleg naar objectieve maatstaven, dat wil zeggen dat voor die uitleg de bewoordingen van de desbetreffende bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn. Dit betekent dat het niet aankomt op de bedoelingen van partijen bij de totstandkoming bij het Sociaal plan, voor zover die bedoelingen niet kenbaar zijn uit de tekst van het plan, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven uit de tekst volgt, waarbij onder meer acht kan worden geslagen op de elders in het Sociaal plan gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. Ook de bewoordingen van de eventueel bij het Sociaal plan behorende schriftelijke toelichting moeten bij de uitleg worden betrokken. Naar het oordeel van het hof vindt de door werknemer 1 en werknemer 2 gestelde uitleg van artikel 2.1 onder c van het Sociaal plan, te weten dat de met ingang van 1 januari 2006 in maandelijkse termijnen uitgekeerde compensatievergoeding als inkomensbestanddeel in de berekening van de ontslagvergoeding dient te worden meegenomen, geen steun in de tekst

daarvan. In de tekst staan immers expliciet de bestanddelen vermeld die als vaste en gegarandeerde inkomensbestanddelen in de berekening dienen te worden betrokken. Een compensatie-uitkering is daarbij niet genoemd. Evenmin bevat de tekst aanwijzingen die erop duiden dat deze opsomming niet limitatief is. Daarbij komt dat de compensatieregeling op het moment van totstandkoming van het Sociaal plan nog niet bestond. De omstandigheid dat over het compensatiebedrag loonbelasting en sociale lasten worden ingehouden en dat het UWV met het compensatiebedrag rekening heeft gehouden bij de vaststelling van het dagloon, doen daaraan niet af. Werknemer 1 en werknemer 2 hebben onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat zij zich - in aanmerking genomen de door hen ontvangen vergoeding - in een evident onbillijke situatie bevinden.

De vraag die resteert is of het ontslag van werknemer 1 en werknemer 2 desalniettemin kennelijk onredelijk is vanwege de gevolgen ervan voor hen. Volgens vaste rechtspraak vormt de omstandigheid dat een voorziening is aangeboden die in overeenstemming is met een in overleg met een representatieve vakorganisatie gesloten Sociaal plan, niet zijnde een CAO, een aanwijzing dat die voorziening voor de werknemer toereikend is, zij het dat de redelijkheid van die voorziening bij betwisting door de rechter moet worden beoordeeld (vgl. HR 14 juni 2002, *NJ* 2003, 324). Door toekenning van de onderhavige vergoeding is naar het oordeel van het hof voldoende rekening gehouden met objectieve factoren als leeftijd (54 jaar) en duur van het dienstverband (29 respectievelijk 37 jaar).

Volgt afwijzing vordering en bekrachtiging oordeel kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-01-2009

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:BH4301

Zaaknummer: 104.004.162

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:681 BW