

RECHTSPRAAK

Aluminium Delfzijl BV/werknemer

Uitleg van de in het Sociaal Plan gehanteerde compensatieregeling opzegtermijnen in geval van ontbinding. CAO-norm

Werknemer (47 jaar) is op 21 juni 1989 in dienst getreden van Aluminium Delfzijl (hierna: Aldel). Wegens bedrijfseconomische omstandigheden heeft Aldel in april 2009 een reorganisatie aangekondigd, waarbij het personeelsbestand met 175 fte zou worden gereduceerd. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd. In overleg met de vakbonden is een Sociaal Plan overeengekomen. In dit Sociaal Plan staat opgenomen dat in afwijking van de wettelijke opzegtermijn, een opzegtermijn van twee maanden geldt. Voor werknemers met een langere opzegtermijn, dient het verlies aan opzegtermijn te worden gecompenseerd in de ontslagvergoeding. Omdat werknemer lid is (geweest) van de ondernemingsraad en voor hem een opzegverbod geldt, verzoekt Aldel thans ontbinding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij recht heeft op een hogere vergoeding, vanwege het gemis aan opzegtermijnen. In de kern komt de discussie niet op de uitleg van artikel 3.5 van het Sociaal Plan. Volgens werknemer geldt uitsluitend de grammaticale uitleg. Volgens Aldel komt ook betekenis toe aan de context waarin de bepaling staat opgenomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is met Aldel van oordeel dat de bepaling van artikel 3.5 moet worden uitgelegd in het kader van de overige bepalingen van het Sociaal Plan. Daarbij is met name artikel 3.4 van belang. Daaruit blijkt dat het de bedoeling is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden via het UWV Werkbedrijf of, in het geval van opzegverboden, de kantonrechter. Uitgangspunt is dus dat opgezegd wordt op grond van een toestemming als bedoeld in artikel 6 BBA. Dat heeft tot gevolg dat de opzegtermijn van alle betrokken werknemers conform 7:672 lid 4 BW wordt verkort met een maand, zij het dat de resterende opzegtermijn tenminste één maand dient te bedragen. Voor werknemers met een opzegtermijn van twee maanden betekent dit dat zij kunnen worden opgezegd op een termijn van een maand. Uitleg in de door werknemer voorgestane zin brengt mee dat de werknemers met een langere opzegtermijn worden bevoordeeld ten opzichte van de werknemers met een opzegtermijn van twee maanden. In hun uitleg zou de verkortingsmaand van artikel 7:672 lid 4 BW immers voor hen niet gelden. Dat kan naar het oordeel van de kantonrechter niet de bedoeling zijn geweest en valt ook niet te lezen in de het Sociaal Plan. Bovendien blijkt uit niets dat Aldel afstand heeft gedaan of willen doen van het in haar voordeel strekkende artikel 7:672 lid 4 BW. Gezien het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat onder het begrip “wettelijke opzegtermijn” in artikel 3.5 van het Sociaal Plan moet worden verstaan de opzegtermijn zoals die geldt na de verkorting ex artikel 7:672 lid 4 BW.

Voor werknemer betekent dit dat hij recht heeft op één maand compensatie.

Volgt ontbinding onder toekenning van een vergoeding conform het sociaal plan.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2009

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2009:BL1006

Zaaknummer: 431084 EJ VERZ 09-726

Wetsartikelen: 7:685 BW