

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Uitleg sociaal plan. Dat werknemer door toepassing van het sociaal plan in de ontbindingsprocedure in een betere positie verkeert dan in de situatie dat hij nog zou werken, is geen reden om van het sociaal plan af te wijken. Ten aanzien van het zelfstandig tegenverzoek wordt wel aangesloten bij de kantonrechtersformule

Werknemer is sinds 1977 in dienst van werkgeefster, laatstelijk in de functie van operator. Als gevolg van de sluiting van het kantoor waar werknemer werkzaam is, is zijn functie komen te vervallen. Op de reorganisatie is een sociaal plan van toepassing. In de onderhandelingen over het sociaal plan is geprobeerd een zogenaamde 'aftoppingsregeling' op te nemen. Deze regeling houdt in dat de vergoeding voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt beperkt tot de werkelijke inkomens- en vermogensschade. De vakbonden zijn hier niet akkoord mee gegaan. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van ruim € 43.000, waarbij de aftoppingsregeling is toegepast. Werkgeefster stelt dat bij onverkorte toepassing van het sociaal plan werknemer beter af is dan in de situatie dat hij nog zou werken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding is de uitleg van het sociaal plan van belang. Conform vaste jurisprudentie dient een sociaal plan conform de cao-norm te worden uitgelegd. Dit betekent dat in beginsel dient te worden aangesloten bij de letterlijke tekst van het plan en eventueel de daarbij horende toelichting. De stelling van werkgever dat moet worden aangesloten bij de bedoelingen van partijen en dat – als gevolg daarvan – moet worden geoordeeld dat de bedoeling van het sociaal plan is geweest dat werknemers die met een ontslag worden geconfronteerd niet in een betere positie kunnen worden gebracht dan wanneer zij zouden blijven werken, wordt niet gevolgd. Uit het sociaal plan volgt niet dat een werknemer door ontslag niet in een betere positie zou mogen worden gebracht dan wanneer hij zou blijven werken. Het beroep van werkgeefster op de hardheidsclausule en de redelijkheid en billijkheid faalt. In de hardheidsclausule staat uitdrukkelijk dat alleen ten voordele van werknemer kan worden afgeweken. Voorts is de enkele omstandigheid dat de hoogte van de vergoeding conform het sociaal plan in bepaalde gevallen de bedoeling van werkgeefster ten aanzien van het sociaal plan overstijgt en daarmee voorbij gaat aan de aanbevelingen zoals die zijn gedaan door de kring van kantonrechters, onvoldoende om afwijking van een sociaal plan ten nadele van de werknemer te rechtvaardigen. Volgt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van ruim € 84.000.

De stelling van werknemer dat ook ten aanzien van het zelfstandig tegenverzoek bij het sociaal plan moet worden aangesloten, wordt niet gevolgd. Het zelfstandig tegenverzoek en de beslissing die de kantonrechter daarover neemt, treden pas in werking nadat werkgeefster haar verzoek heeft ingetrokken. Een en ander betekent dat moet worden uitgegaan van een situatie waarin het dienstverband tussen partijen nog bestaat en werkgeefster niet (langer) de beëindiging van het dienstverband beoogt. Bij toewijzing van een vergoeding conform de kantonrechtersformule geldt ingevolge aanbeveling 3.5 als uitgangspunt dat de toe te kennen vergoeding niet hoger is dan de inkomensschade die de werknemer tot aan de datum van het te verwachten pensioen zal lijden. De kantonrechter ziet geen aanleiding om van dat uitgangspunt af te wijken. De vergoeding wordt bepaald op ruim € 43.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BR6551

Zaaknummer: 1244139

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E.L.J. Bruyninckx en E.N.J. Molendijk

Wetsartikelen: 7:685 BW