

RECHTSPRAAK

werknemer/Delta Lloyd Services B.V.

Uitleg sociaal plan. Indien werknemer tijdens de herplaatsingstermijn een nieuwe baan elders accepteert en pas na de herplaatsingstermijn bij nieuwe werkgever gaat werken, moet dit worden gezien als tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer.

Werknemer is in dienst van Delta Lloyd. Medio 2011 heeft Delta Lloyd een reorganisatie doorgevoerd. Het Sociaal Plan Delta Lloyd Groep 1 december 2010-1 januari 2012 is op de reorganisatie van toepassing verklaard. De functie van werknemer is per 1 september 2011 vervallen. Partijen hebben op 22 mei 2012 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Daarin is onder meer opgenomen dat als werknemer aan het einde van de herplaatsingstermijn geen andere functie heeft verworven, de arbeidsovereenkomst op initiatief van Delta Lloyd met wederzijds goedvinden eindigt met ingang van 1 oktober 2012. Per 1 oktober 2012 is werknemer een nieuwe functie bij Rabobank gaan vervullen. Tussen partijen is in geschil of werknemer aanspraak kan maken op de regeling in het sociaal plan (vergoeding met C=1). Delta Lloyd stelt van niet, omdat werknemer een nieuwe (externe) functie had per einde herplaatsingstermijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het sociaal plan dient te worden uitgelegd conform de cao-norm (HR 26 mei 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5961). Gelet hierop wordt geoordeeld dat artikel 3.2.8 van het sociaal plan – waarin is bepaald dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval tussentijds op initiatief van de medewerker eindigt, indien de medewerker een andere functie buiten Delta Lloyd Groep verwerft – zo moet worden gelezen dat wanneer de medewerker tijdens de herplaatsingstermijn een nieuwe baan elders accepteert, dat leidt tot het tussentijds eindigen van de arbeidsovereenkomst met Delta Lloyd. De bewoordingen van het artikel nopen daartoe, nu het woord ‘verwerven’ van een andere functie moeilijk anders kan worden opgevat dan ‘verkrijgen’ oftewel ‘krijgen’ van een baan. In dat geval ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding op basis van de ‘berekening beëindigingsvergoeding’ waarbij de correctiefactor op 0,5 wordt gesteld, verminderd met 50% van de maandsalarissen die met ingang van maand 5 van de herplaatsingstermijn zijn betaald. Gelet op de stellingen van partijen en gezien de inhoud van het sociaal plan en de vaststellingsovereenkomst kan ervan uit worden gegaan dat partijen bij het opstellen van de vaststellingsovereenkomst niet hebben bedoeld af te wijken van het sociaal plan. Werknemer had niet mogen verwachten dat hij de maximale vergoeding zou krijgen, terwijl hij per 1 oktober 2012 ook inkomsten uit een nieuwe verworven baan zou ontvangen. Bij dit alles heeft te gelden dat voldoende vaststaat dat de

nieuwe functie van werknemer een vergelijkbare functie is met de functie bij Delta Lloyd. 'Vergelijkbaar' houdt niet in dat alle (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden hetzelfde moeten zijn. Van belang is dat de hoogte van het salaris vergelijkbaar is. Naar rato ontvangt werknemer € 722 bruto minder per maand aan salaris. Het nettobedrag zal daarvan ongeveer de helft zijn, hetgeen de kantonrechter, mede gelet op doorgroeimogelijkheden, vergelijkbaar acht. Dat de reistijd langer is, betekent niet dat de functie om die reden niet vergelijkbaar is met die bij Delta Lloyd. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:2234

Zaaknummer: CV 13-19253

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M.M.J.M. de Hagedaars - Gauw en H.J. Wiarda

Wetsartikelen: 3.2.8 sociaal plan