

RECHTSPRAAK

werknemer/Gulf Oil Nederland B.V.

Werknemer heeft twee door werkgever aangeboden concept-vaststellingsovereenkomsten niet onvoorwaardelijk aanvaard en heeft geen recht op de in die overeenkomsten opgenomen beëindigingsvergoeding van € 10.000 bruto.

Werknemer was sinds 29 september 2008 bij Gulf Oil Nederland werkzaam in de functie van chauffeur. In verband met een herstructurering heeft Gulf Oil Nederland een sociaal plan opgesteld. De functie van werknemer is komen te vervallen. Artikel 6.2 van het sociaal plan vermeldt onder meer dat aan boventallige werknemers met een leeftijd van 50 jaar en ouder die geen gebruik maken van de geboden dienstverlening en na de mededeling van boventalligheid een bruto bedrag zal worden uitgekeerd van € 10.000. Gulf Oil Nederland heeft bij brief van 3 oktober 2013 aan werknemer meegedeeld dat zij (coulancehalve) bereid is om werknemer een vergoeding toe te kennen overeenkomstig het sociaal plan. Het voorstel zou vervallen, aldus de brief, indien het niet binnen zeven dagen zal worden aanvaard. Bij brief van 11 oktober 2013 heeft Gulf Oil Nederland een beëindigingsvoorstel aan werknemer gedaan onder toezending van een concept-vaststellingsovereenkomst met een uiterste termijn voor aanvaarding van 16 oktober 2013. Indien het voorstel niet op alle onderdelen wordt aanvaard, dan moet het als vervallen worden beschouwd, aldus de brief. Op 24 oktober 2013 heeft Gulf Oil Nederland het UWV verzocht de arbeidsovereenkomst van werknemer te mogen opzeggen. Partijen zijn vervolgens opnieuw in overleg getreden over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 29 oktober 2013 heeft Gulf Oil Nederland een (tweede) concept-vaststellingsovereenkomst aan de gemachtigde van werknemer gezonden. Werknemer is niet akkoord gegaan met voormeld voorstel van 29 oktober 2013, omdat hierin was opgenomen dat tot de einddatum werkzaamheden moesten worden verricht. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2014. Werknemer vordert betaling van de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen beëindigingsvergoeding van € 10.000 bruto.

Naar het oordeel van de kantonrechter was de vrijstelling van werk in de eerste aangeboden vaststellingsovereenkomst gekoppeld aan de reactietermijn van 16 oktober 2013. Onweersproken is door Gulf Oil Nederland gesteld, en zulks blijkt ook uit voormelde brief, dat het hier om een fatale termijn ging. Vast staat dat het voorstel niet binnen die termijn is aanvaard. Immers, werknemer zegt zelf dat hij op 25 oktober 2013 heeft ingestemd met de voorwaarden. Daarmee staat vast dat het eerste voorstel van tafel was en de zaak weer open lag. Werknemer heeft ook het tweede voorstel niet onvoorwaardelijk aanvaard. Dat de eis van

doorwerken tot einde dienstverband niet in het eerste voorstel is vermeld, betekent niet dat dit eerste voorstel op dat punt later alsnog aanvaard zou kunnen worden of dat dit voorstel anderszins nog een rol zou kunnen spelen ten tijde van het tweede voorstel. Alsdan werpt zich de volgende vraag op. Behoort het feit dat werknemer werkzaam is geweest tot het einde van de dienstbetrekking, zij het met een maand situatieve arbeidsongeschiktheid, nog een rol te spelen bij eventuele toekenning van de in de voorstellen genoemde vergoeding van € 10.000 bruto? Deze vraag wordt ontkennend beantwoord, nu voor partijen inmiddels vaststond dat de ontslagroute via het UWV werd gevolgd. Het feitelijk doorwerken betekent daarom niet dat alsnog partieel uitvoering is gegeven aan de eerste of tweede concept-vaststellingsovereenkomst. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:10680

Zaaknummer: 3974681 \ CV EXPL 15-2284 (H.K.)

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: N. Özdemir-Yesil en F.W. Aartsen

Wetsartikelen: 6.2 sociaal plan