

RECHTSPRAAK

werkneemster/Panteia BV

Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Toepassing van een voor 1 juli 2015 overeengekomen sociaal plan is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Toekenning (hogere) transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1988 in dienst bij Panteia BV (hierna: Panteia). Op 23 juni 2015 heeft Panteia met de werknemersorganisaties en FNV een sociaal plan gesloten voor de periode tot 1 juli 2016. Op 18 september 2015 heeft Panteia bij het UWV aanvragen voor ontslagvergunningen ingediend voor elf werknemers, onder wie werkneemster. Het UWV heeft de gevraagde vergunningen geweigerd. Panteia verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek toegekend en daarbij bepaald dat aan werkneemster geen transitievergoeding toekomt. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep. Zij vordert in hoger beroep een verklaring voor recht dat zij recht heeft op de transitievergoeding.

Oordeel

Transitievergoeding of vergoeding conform sociaal plan?

Noch uit de tekst, noch uit de strekking van artikel XXII lid 7 WWZ of van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding blijkt dat de wetgever heeft beoogd de mogelijkheid tot afwijking van een sociaal plan te ecarteren. Het doel van de overgangsregeling was het voorkomen van dubbele betalingen. De wetgever is er daarbij van uitgegaan dat het geval dat de transitievergoeding hoger is dan een eerder afgesloten collectieve voorziening, zich niet vaak zal voordoen en dat de transitievergoeding doorgaans lager zal zijn dan een vóór 1 juli 2015 bestaande regeling. Slechts wegens praktische bezwaren heeft de wetgever – ondanks andersluidend advies van de Raad van State – geen regeling willen treffen voor gevallen waarin dat anders is. De wetgever heeft dus ‘op de koop toe genomen’ dat zich gevallen zouden kunnen voordoen waarin de werknemer in een ongunstiger positie zou komen te verkeren als gevolg van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding, maar hij heeft deze situaties zeker niet beoogd. Een redelijke en met de gewenste bescherming van de werknemer strokende uitleg van deze regeling brengt dan ook mee dat indien een werknemer op grond daarvan geen recht heeft op een transitievergoeding, maar op een vergoeding uit hoofde van een sociaal plan, de afwijkingsmogelijkheid (nog steeds) bestaat wanneer sprake is van een

evident onbillijke uitkomst. In dit geval doet zich een evident onbillijke situatie voor bij onverkorte toepassing van het sociaal plan. Daarbij wordt onder meer in aanmerking genomen dat werkneemster een zeer langdurig dienstverband heeft gehad bij Panteia (27 jaar), dat zij steeds goed heeft gefunctioneerd, dat de kansen van werkneemster op de arbeidsmarkt zeer beperkt zijn vanwege haar leeftijd (50+) en eenzijdige werkervaring. Voorts is van belang dat de vergoeding conform het sociaal plan niet afhankelijk is van de hoogte van het inkomen van de werknemer en niet differentieert naar de mate waarin er een terugval in inkomen is. De vergoeding die werkneemster ontvangt op grond van het sociaal plan ligt ongeveer 17 keer lager dan de transitievergoeding waarop zij recht zou hebben gehad bij toepasselijkheid van het na 1 juli 2015 geldende recht. Weliswaar heeft Panteia voldoende aannemelijk gemaakt dat zij wegens bedrijfseconomische redenen een aantal werknemers heeft moeten ontslaan en dat zij niet in staat was het daarmee gemoeide totaalbedrag aan transitievergoedingen te voldoen, maar niet is gebleken dat Panteia aan werknemers die in de hiervoor genoemde omstandigheden verkeren, niet een hogere uitkering dan die uit hoofde van het sociaal plan kan doen; in het bijzonder heeft Panteia onvoldoende harde bedrijfseconomische en financiële gegevens over de tweede helft van 2015 en de eerste negen maanden van 2016 verstrekt. Dat Panteia niet bewust gebruik dan wel misbruik heeft gemaakt van het overgangsrecht door kort voor 1 juli 2015 (op 23 juni 2015) het sociaal plan tot stand te brengen, doet niet af aan het gegeven oordeel dat, mede gelet op het schrille contrast tussen de situatie van werkneemster bij totstandkoming van het onderhavige sociaal plan vóór 1 juli 2015 en die waarin voor die datum geen sociaal plan zou zijn gesloten, de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid een afwijking van het sociaal plan vergt. Nu onverkorte toepassing van het sociaal plan in dit geval leidt tot een evident onbillijke uitkomst, is daarvan sprake.

Conclusie

Gelet op al het voorgaande is het hof van oordeel dat Panteia aan werkneemster boven op het sociaal plan een vergoeding in verband met de beëindiging van het dienstverband dient te betalen van € 40.000 bruto en dat onverkorte toepassing van het sociaal plan in zoverre naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:3879

Zaaknummer: 200.190.963/01

Rechters: H.M. Wattendorff, C. Loonstra en P. van der Kolk-Nunes

Advocaten: J. van Overdam en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673a BW, XXII lid 7 WWZ en 2 Besluit overgangsrecht transitievergoeding