

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Bespreking waarbij werknemer te kennen is gegeven dat een ontslagvergunning wordt aangevraagd, is aanzegging als bedoeld in sociaal plan. Aanzegging is niet (pas) met opzeggingsbrief gedaan. Dat werknemer gelet op overgangsrecht geen recht heeft op transitievergoeding, is niet in strijd met redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is in 1990 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster is een dochter van de holding. De holding is een sociaal plan overeengekomen met de vakbonden. Dit sociaal plan is in werking getreden op 15 oktober 2013 en loopt tot en met 31 december 2015. Met ingang van 1 januari 2016 is dit plan stilzwijgend verlengd voor de periode van één jaar. De holding heeft het sociaal plan bij brief van 29 maart 2016 opgezegd met ingang van 1 juli 2016. Op 11 april 2016 heeft werkgeefster bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst van werknemer (en vijf andere werknemers) op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Op 12 april 2016 is door werkgeefster met werknemer een gesprek gevoerd, waarbij hem te kennen is gegeven dat voor hem een ontslagvergunning is aangevraagd. Dit gesprek is per brief bevestigd en daarbij is het sociaal plan gevoegd. Op 8 juli 2016 heeft het UWV de toestemming verleend, waarna de arbeidsovereenkomst door werkgeefster is opgezegd met ingang van 10 oktober 2016. Werknemer is van mening dat aan hem de transitievergoeding dient te worden uitbetaald. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat het sociaal plan van toepassing is en dat op grond van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding geen transitievergoeding verschuldigd is.

Oordeel

Het geschil over de toepasselijkheid van het sociaal plan vloeit met name voort uit de uitleg die door werknemer wordt gegeven aan de in het plan opgenomen aanzegging voor de toepasselijkheid van het sociaal plan. Werknemer is van mening dat de opzeggingsbrief eveneens als aanzegging gekwalificeerd dient te worden. De kantonrechter is van oordeel dat de bespreking op 12 april 2016 bezwaarlijk anders kan worden gekwalificeerd dan als een aanzegging in de zin van het sociaal plan. De door werknemer gegeven uitleg van het begrip aanzegging, waarbij de opzeggingsbrief van juli 2016 tevens als aanzegging moet worden beschouwd, is een onjuiste interpretatie van het sociaal plan. Werknemer beoogt daarmee een na de looptijd van het sociaal plan – en dus te laat – gedane aanzegging te creëren en wordt in

die stellingname niet gevolgd. De kantonrechter oordeelt dat het Besluit overgangsrecht transitievergoeding van belang is, dat werknemer aanspraak kan maken op het sociaal plan en dat het verzoek om toestemming bij het UWV is gedaan voor 1 mei 2016. Werknemer heeft daarom geen recht op de transitievergoeding. De kantonrechter gaat voorbij aan het door werknemer gedane beroep op artikel 6:248 lid 2 BW nu bij een dergelijk beroep in het algemeen terughoudendheid past.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-03-2017

Zaaknummer: