

RECHTSPRAAK

werknemer/Panteia B.V.

Beroep werknemer op hardheidsclausule sociaal plan slaagt. Onverkorte toepassing van het sociaal plan is in geval van werknemer evident onbillijk. Werkgever dient boven op het sociaal plan aan werknemer een vergoeding van € 15.000 bruto te betalen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 september 1997 in dienst bij Panteia, laatstelijk in de functie van accountmanager A. Op 23 juni 2015 heeft Panteia met de werknemersorganisaties MVP (medewerkers van Panteia) en FNV een sociaal plan gesloten voor de periode tot 1 juli 2016. Het sociaal plan bepaalt dat aan de boventallige werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding wordt aangeboden die bestaat uit een suppletie op de door de werknemer te ontvangen WW-uitkering, dan wel op een elders door de werknemer te verdienen lager salaris. In het sociaal plan is een hardheidsclausule opgenomen. Op 18 september 2015 heeft Panteia bij het UWV aanvragen voor ontslagvergunningen voor meerdere werknemers, onder wie werknemer, ingediend. Het UWV heeft de gevraagde vergunningen geweigerd. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van Panteia ontbonden. De kantonrechter heeft daarbij bepaald dat aan werknemer geen transitievergoeding toekomt, maar de vergoeding conform het sociaal plan. Werknemer verzoekt in hoger beroep betaling van een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding van € 55.000.

Oordeel

Afspiegelingsbeginsel

Naar het oordeel van het hof heeft Panteia voldoende aannemelijk gemaakt dat de functies van accountmanager A in de verschillende themagroepen niet onderling uitwisselbaar zijn. Een belangrijke aanwijzing daarvoor acht het hof allereerst dat zowel de OR als de vakbonden, waaronder de vakbond MVP, blijkens hun instemming met het sociaal plan en gezien het positieve advies van de OR instemmen met deze wijze van afspiegeling.

Vergoeding

Het hof is van oordeel dat zich in dit geval een evident onbillijke situatie voordoet bij onverkorte toepassing van het sociaal plan. Anders dan werknemer betoogt, is niet gebleken dat Panteia zich in het kader van de beëindiging van het dienstverband met werknemer (op

andere punten dan de toe te kennen vergoeding) niet als een goed werkgeefster zou hebben gedragen. Onder meer is niet gebleken dat Panteia misbruik heeft gemaakt van het overgangsrecht door kort voor 1 juli 2015 (op 23 juni 2015) het sociaal plan tot stand te brengen. Een en ander doet niet af aan het oordeel dat, mede gelet op het schrille contrast tussen de situatie van werknemer 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. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat Panteia aan werknemer boven op het sociaal plan een vergoeding in verband met de beëindiging van het dienstverband dient te betalen van € 15.000 bruto en dat onverkorte toepassing van het sociaal plan in zoverre naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Bij genoemd bedrag is rekening gehouden met de voorzieningen op basis van het sociaal plan, zijn kennelijk redelijk goede kansen op de arbeidsmarkt gelet op het feit dat werknemer per 1 september 2016 ander, in financieel opzicht nagenoeg gelijkwaardig, werk heeft gevonden, het laatstverdiende salaris van werknemer en het feit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Toepassing van artikel XXII lid 7 WWZ en/of van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding is in de gegeven omstandigheden niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarbij is doorslaggevend dat op onverkorte toepassing van een sociaal plan evenals onder het vóór 1 juli 2015 geldende recht een uitzondering mogelijk blijft wanneer die toepassing zou leiden tot een evident onbillijke uitkomst, welk geval zich hier voordoet.

Conclusie

Panteia wordt veroordeeld om aan werknemer in aanvulling op het sociaal plan een vergoeding van € 15.000 bruto te betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:3881

Zaaknummer: 200.191.219/01

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

Advocaten: N.L.E.M. Bynoe en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:683 BW