

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Zuidzorg

Niet-nakoming informatieplicht en aanbiedingsplicht sociaal plan leidt tot schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 17 september 2001 bij Zuidzorg in dienst getreden. Met toestemming van UWV is de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen per 1 augustus 2015 opgezegd. Werkneemster stelt dat Zuidzorg haar niet dan wel onvoldoende heeft geïnformeerd over het sociaal plan. Er heeft geen mobiliteitsgesprek met haar plaatsgevonden, hetgeen volgens het sociaal plan wel diende te gebeuren. Als gevolg daarvan heeft zij geen passende keuze kunnen maken tussen de in het sociaal plan aangegeven maatregelen, waaronder het kiezen voor een vaststellingsovereenkomst met zes maanden 'loon'. Zij opteert voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst en meent recht te hebben op zes bruto maandsalarissen, althans op een volledige schadeloosstelling. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Niet-nakoming aanbiedingsplicht sociaal plan leidt tot schadevergoeding

Op grond van het sociaal plan dient met iedere herplaatsingskandidaat een mobiliteitsgesprek te worden gevoerd met als doel de voorkeur van de werknemer in kaart te brengen. Krachtens het bepaalde in artikel 10.2 van het sociaal plan dient de werkgever de werknemer maximaal te faciliteren en te informeren onder andere over scholing en pensioenopbouw zodat hij/zij een passende keuze kan maken. Vervolgens wordt in artikel 10.3 bepaald dat de werkgever ernaar streeft de werknemers te begeleiden van werk naar werk binnen en buiten Zuidzorg c.q. met hen te komen tot een vrijwillige beëindiging van het dienstverband (vaststellingsovereenkomst). Het hof is van oordeel dat Zuidzorg in strijd met het sociaal plan heeft gehandeld door werkneemster niet goed te informeren en uit te nodigen voor een mobiliteitsgesprek. Voormeld oordeel leidt ertoe dat werkneemster niet tijdig een keuze heeft kunnen maken voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Dit betekent evenwel niet dat zij nu alsnog aanspraak kan maken op de mobiliteitspremie. Deze is immers onlosmakelijk verbonden aan het sluiten van een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van het dienstverband. Het onderhavige dienstverband is echter al beëindigd met een opzegging na verkregen toestemming van het UWV. De door werkneemster gevorderde

verklaring voor recht dient om deze reden te worden afgewezen. Er is hier sprake van blijvend onmogelijke nakoming zodat beoordeeld dient te worden of werknemer als gevolg van de vastgestelde tekortkomingen recht heeft op een schadevergoeding, door haar aangeduid als een volledige schadeloosstelling. De reden dat werkgever het aanbod niet heeft gedaan, was vanwege de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Die reden is evenwel in maart 2015 weggevallen. Deze wijziging in omstandigheden maakt aannemelijk dat werknemer alsnog een keuze zou hebben gemaakt voor het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, maar dan in maart 2015 zodat zij alsdan aanspraak zou kunnen maken op uitbetaling van vijf maanden brutosalaris. Nu voorts gesteld noch gebleken is dat haar feitelijke financiële situatie verder hierdoor wijzigt, stelt het hof de schade vast op vijf bruto maandsalarissen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2775

Zaaknummer: 200.190.597/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, D.J.B. de Wolff en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: P.G.L. van Veghel en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:900 BW