

RECHTSPRAAK

Bidfood B.V./werknemer

Brief van werkgever dat de functie van werknemer in het kader van een reorganisatie komt te vervallen, dat hij extern zal worden herplaatst en dat een eindafrekening wordt opgemaakt, moet worden aangemerkt als een opzegging en niet als een aanbod tot beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 27 maart 2000 bij Bidfood B.V. in dienst getreden als chauffeur. Bidfood heeft in 2017 een reorganisatie doorgevoerd, waarbij het werk van 21 chauffeurs is komen te vervallen. De ondernemingsraad van Bidfood heeft ingestemd met de reorganisatie. Bidfood heeft de door de reorganisatie vervallen distributeritten ondergebracht bij een extern vervoersbedrijf, het transportbedrijf Cornelissen Groep (hierna: Cornelissen). Met Cornelissen is door Bidfood afgesproken dat alle 21 chauffeurs een aanbod tot indiensttreding zouden krijgen, met behoud van hun anciënniteit. Op 22 september 2017 is een sociaal plan tot stand gekomen tussen Bidfood en CNV. Bij brief van 11 oktober 2017 heeft Bidfood werknemer onder meer bericht dat zijn functie per 1 januari 2018 komt te vervallen, dat hij extern zal worden herplaatst en dat een eindafrekening wordt opgemaakt. Werknemer is per 1 januari 2018 als chauffeur bij Cornelissen in dienst getreden. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht Bidfood te veroordelen tot onder meer betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Tegen dit oordeel keert Bidfood zich in hoger beroep.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of de brief van 11 oktober 2017 aangemerkt moet worden als een opzegging van de arbeidsovereenkomst (visie werknemer) of als een aanbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst (visie Bidfood). De volgende omstandigheden zijn voor de beantwoording van die vraag naar het oordeel van het hof van belang. Bidfood heeft het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst genomen in verband met een door haar beoogde reorganisatie. In de brief wordt vermeld dat de functie van werknemer komt te vervallen per 1 januari 2018, dat werknemer extern wordt herplaatst in de functie van chauffeur bij Cornelissen en dat het dienstverband met Bidfood met ingang van 1 januari 2018 eindigt. Deze bewoordingen duiden op een opzegging en niet op een aanbod tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. De woorden aan het einde van de brief

'We vertrouwen erop je hiermee een passend aanbod te hebben gedaan. Wij verzoeken je binnen 14 dagen na dagtekening bij wijze van acceptatie een getekend exemplaar van de nieuwe arbeidsovereenkomst te retourneren en het antwoordformulier vakantie- en TVT-uren' maken dat niet anders. Uit die passage blijkt immers niet dat Bidfood instemming vraagt voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Dit betekent dat werknemer de brief heeft mogen opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Ditzelfde geldt in de context van het sociaal plan, waarnaar in de brief uitdrukkelijk wordt verwezen. Dat uitzondering van de transitievergoeding in de situatie van externe herplaatsing de bedoeling is geweest van Bidfood (en mogelijk ook van de CNV) kan niet meewegen bij de beoordeling, omdat deze bedoeling naar objectieve maatstaven niet uit de tekst van het sociaal plan blijkt. Het hoger beroep faalt. De transitievergoeding blijft daarmee verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:1496

Zaaknummer: 200.248.026

Rechters: A.E.F. Hillen, E.J. van der Poel en C. Hoogland

Advocaten: J.E. van der Wolf en B.M.T.G. Bakker-van Klaren

Wetsartikelen: 7:673 BW