

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Uitleg van het Sociaal Plan leidt ertoe dat werknemer niet mocht vertrouwen dat hij recht zou hebben op een aanvullende vergoeding na vrijwillig vertrek.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1993 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. Op 29 februari 2016 is een aantal vakbonden met werkgeefster een Sociaal Plan overeengekomen. In het Sociaal Plan staat een vrijwillige vertrekregeling voor ouderen opgenomen met daarbij de zinsnede: 'De suppletie en betalingen uit hoofde van dit artikel zal nooit minder zijn dan de wettelijke verplichte transitievergoeding'. Naar aanleiding van een presentatie van het Sociaal Plan heeft werknemer een e-mail gestuurd met daarin de vraag hoe het zit met bovenstaande vergoeding. Een medewerker van personeelszaken bij werkgeefster heeft de dag erop op bovengenoemde vraag als volgt geantwoord: 'Dit artikel betekent dat als de aanvulling lager is u recht heeft op de transitievergoeding.' Werknemer en werkgeefster zijn vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangegaan waarin staat opgenomen: 'Het totale bedrag dat Werknemer van Stichting Metalektro Personeelsdiensten aan salaris ontvangt zal nimmer minder zijn dan de op de einddatum voor de werknemer geldende wettelijke transitievergoeding'. Werknemer vordert een bedrag van € 32.723 bruto van werkgeefster. Volgens werknemer dienen de vaststellingsovereenkomst en het Sociaal Plan zo te worden uitgelegd dat het verschil tussen de transitievergoeding waarop hij recht zou hebben bij uitdiensttreding (een bedrag van € 53.799) en de aan hem betaalde suppletie (een bedrag van € 21.076) nog aan hem moet worden uitbetaald. Werkgeefster voert aan dat het Sociaal Plan en de vaststellingsovereenkomst zo moeten worden uitgelegd dat aan werknemer niet meer toekomt dan dat hij verdiend zou hebben als hij bij werkgeefster in dienst was gebleven.

Oordeel

Uitleg Sociaal Plan

Het geschil heeft betrekking op de zin 'De suppletie en betalingen uit hoofde van dit artikel zal nooit minder zijn dan de wettelijke verplichte transitievergoeding'. Naar het oordeel van de kantonrechter moet onder 'suppletie en betalingen' zowel de aanvulling op de WW-uitkering als de betaling van het bedrag gelijk aan de WW-uitkering worden verstaan. Uit de toevoeging 'en betalingen uit hoofde van dit artikel' dient immers te worden afgeleid dat niet slechts de

aanvulling op de door de werknemer te ontvangen WW-uitkering is bedoeld. Uit de tekst van het Sociaal Plan blijkt voorts dat is beoogd om werknemers niet in een nadeligere positie te brengen dan wanneer zij in dienst van werkgeefster zouden zijn gebleven. De door werknemer bepleite uitleg zou ertoe leiden dat de werknemer aan wie tot zijn pensioen een uitkering is betaald gelijk aan het loon, vanwege de aanvullende vergoeding in een voordeligere positie zou komen dan wanneer hij in dienst was gebleven. Niet valt in te zien waarom partijen onder de gegeven omstandigheden een dergelijke uitkomst zouden hebben beoogd. Aan het Sociaal Plan mocht werknemer daarom niet het vertrouwen ontleen dat hij recht zou hebben op een aanvullende vergoeding.

Uitleg vaststellingsovereenkomst

Werknemer heeft om nadere uitleg gevraagd voor wat betreft de betalingen en de suppletie. Op grond van het daarop verkregen antwoord mocht werknemer wel begrijpen dat hij recht zou krijgen op een aanvullende vergoeding. In dat antwoord staat immers dat indien *de aanvulling* lager is dan de transitievergoeding, er recht bestaat op ten minste de transitievergoeding. Ter zitting is echter gebleken dat voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, een gesprek is gevoerd tussen werknemer en werkgeefster. Werkgeefster heeft in dat gesprek tegen werknemer gezegd dat hij geen transitievergoeding zou krijgen. Werknemer heeft dit ter zitting genuanceerd in die zin dat niet expliciet zou zijn gezegd dat hij geen recht zou hebben op de transitievergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht werknemer vanwege dit gesprek niet langer uitgaan van het antwoord dat hij op zijn vragen had gekregen. Bij werknemer had na het gesprek op zijn minst twijfel moeten bestaan over de vraag of hij bovenop de uitkeringen die hij zou krijgen recht zou hebben op een aanvullende vergoeding, temeer nu uit de tekst van de vaststellingsovereenkomst eerder het tegendeel blijkt. Werkgeefster mocht er na het gesprek juist wel van uitgaan dat werknemer begreep dat hij geen recht zou hebben op een aanvullende vergoeding. Nu werknemer vervolgens toch akkoord is gegaan met de vaststellingsovereenkomst, dient te worden uitgegaan van de door werkgeefster gegeven uitleg. De vordering van werknemer wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:1176

Zaaknummer: 6769866 CV EXPL 18-1784

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: J. Stolk, M.W. Prinsze en V. Liemburg