

RECHTSPRAAK

werknemer/Uniper Benelux N.V.

Berekening hoogte billijke vergoeding. Vanwege het feit dat er reeds twee kolencentrales zijn gesloten, is het reëel rekening te houden met een voortgezette duur van de arbeidsovereenkomst van drie jaar. De reeds ontvangen vergoedingen compenseren ruimschoots het bedrag aan loonverlies en pensioenschade.

Feiten

Werknemer is in 1990 bij (een rechtsvoorganger van) Uniper Benelux B.V. (hierna: Uniper) in dienst getreden. Laatstelijk werkte hij in de functie van Operator Fuel Supply. Uniper exploiteert een kolencentrale aan de Maasvlakte. In 2017 heeft Uniper twee, voorheen eveneens door haar geëxploiteerde, kolencentrales moeten sluiten op basis van het 'SER Energieakkoord duurzame groei'. De derde centrale, die op 1 juli 2015 in bedrijf is gegaan, bleef draaien. Op 17 november 2016 werd in verband met de sluiting van de twee centrales tussen Uniper, FNV en CNV een sociaal plan overeengekomen. Werknemer behoorde tot degenen die boventallig werden verklaard. Op grond van het sociaal plan heeft hij daartegen in februari 2017 bezwaar gemaakt, welk bezwaar in oktober 2017 ongegrond is verklaard. Werknemer is overeenkomstig het sociaal plan in een werk-naar-werktraject geplaatst voor de duur van 12 maanden, ingaande 1 oktober 2017 en eindigend op 1 oktober 2018. Uniper heeft bij het UWV een ontslag aanvraag betreffende werknemer ingediend die door het UWV op 5 oktober 2018 is ontvangen. Werknemer heeft verweer gevoerd. Bij besluit van 21 december 2018 heeft het UWV aan Uniper de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen beëindigen onthouden. Het UWV heeft daarbij onder meer overwogen dat de noodzaak van het vervallen van acht arbeidsplaatsen onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat uit door werknemer meegestuurde werkroosters volgt dat er structureel inhuurkrachten worden ingezet. Bij de beschikking heeft de kantonrechter Uniper onder meer veroordeeld tot de betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst en een billijke vergoeding. Het verzoek tot het toekennen van een transitievergoeding heeft de kantonrechter afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat een transitievergoeding niet aan de orde is aangezien partijen het erover eens zijn dat aan werknemer een op het sociaal plan gebaseerde maatwerkvergoeding toekomt en de transitievergoeding in die maatwerkvergoeding is verdisconteerd. In hoger beroep staat onder meer de wijze waarop de kantonrechter de omvang van de billijke vergoeding heeft berekend centraal.

Oordeel

Er is op voorhand geen aanleiding om, conform het standpunt van werknemer, zonder meer tot uitgangspunt te nemen dat de kantonrechter dezelfde inhoudelijke beslissing zou hebben genomen als het UWV, en er dientengevolge geen ontbinding zou volgen. De door werknemer in eerste aanleg gemaakte switch is er de reden van dat de kantonrechter en/of het hof niet meer zullen oordelen over een eventuele ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daar komt bij dat, ook als de inhoudelijke beslissing van het UWV bij kantonrechter en hof stand zou houden, daarmee nog niet aannemelijk is dat werknemer tot aan zijn (officiële) pensioendatum bij Uniper zou hebben gewerkt. Uniper voert terecht aan dat de toekomst van kolencentrales in Nederland onzeker is. Het standpunt van werknemer impliceert dat er in deze onzekere markt in transitie in 15 jaar geen personeelsreductie waardoor werknemer zou worden getroffen meer plaats zou vinden. Gelet op voorgaande overwegingen acht het hof het, uitgaande van de goede en kwade kansen en het feit dat er reeds twee kolencentrales zijn gesloten, reëel rekening te houden met een voortgezette duur van de arbeidsovereenkomst van drie jaar nà 1 oktober 2018. Het hof betreft bij zijn oordeel verder dat aan werknemer in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst al het volgende is uitgekeerd: (1) de maatwerkvergoeding van € 183.646,43 bruto (die € 115.387,31 méér bedraagt dan de in eerste aanleg verzochte transitievergoeding), (2) de gefixeerde schadevergoeding van € 20.874,33 bruto en (3) een billijke vergoeding van € 26.092,29 bruto. Met de gefixeerde vergoeding is de loonderving tot 1 februari 2019 gedekt. De maatwerkvergoeding alleen al is genoeg om het hierboven weergegeven bedrag aan loonverlies en pensioenschade ruimschoots te compenseren. Immers, na aftrek van voormelde schadeposten resteert uit die vergoeding nog € 73.286,33 bruto. Met het door de kantonrechter aan billijke vergoeding toegekende bedrag kan naar het oordeel van het hof dan ook worden volstaan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2507

Zaaknummer: 200.259.129/01

Rechters: M.T. Nijhuis, S.R. Mellema en H.J. van Kooten

Advocaten: B.M. Voogt en D.J. Bosboom

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 BW en 7:683 BW