

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft wederindiensttretingsvoorwaarde in Sociaal Plan geschonden. Werknemer vordert in plaats van wedertewerkstelling schadevergoeding, maar heeft inmiddels een nieuwe werkgever. De kantonrechter stelt partijen in staat te reageren op het voornemen om de schade van werknemer vast te stellen op nihil.*Feiten*

Werknemer is in 1989 in dienst getreden bij P&O North Sea Ferries B.V. (hierna: P&O). Hij werkte laatstelijk als hoofdwerktuigkundige. Werknemer en P&O hebben in 2021 een vaststellingsovereenkomst gesloten. In deze overeenkomst staat dat de arbeidsovereenkomst, op initiatief van P&O, per 7 maart 2021 met wederzijds goedvinden wordt beëindigd en dat werknemer een ontslagvergoeding krijgt van € 310.023 bruto. De arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met een reorganisatie bij P&O. In het kader van de reorganisatie heeft P&O met vakbond Nautilus Internationaal een Sociaal Plan gesloten. In dit plan is in artikel 2.9 een wederindiensttretingsvoorwaarde opgenomen in geval van het eindigen van het dienstverband door middel van een beëindigingsovereenkomst. Werknemer stelt dat hem op 20 juni 2021 bekend werd dat P&O een vacature voor een hoofdwerktuigkundige had. Werknemer kwam als eerste in aanmerking voor deze functie. Volgens werknemer had P&O hem deze functie aan moeten bieden. Zij heeft dit niet gedaan en aanvankelijk vorderde werknemer primair P&O te verplichten hem in deze functie te werk te stellen. Omdat de functie inmiddels door een ander is ingevuld en omdat werknemer denkt door de ontstane situatie niet meer met plezier bij P&O te kunnen werken, heeft hij deze primaire vordering ingetrokken op de zitting. Werknemer vordert (nu) in plaats van wedertewerkstelling veroordeling van P&O tot betaling van een schadevergoeding van € 79.932,56 bruto omdat P&O hem de functie van hoofdwerktuigkundige niet heeft aangeboden.

Oordeel

Niet ter discussie staat dat P&O binnen 26 weken na de uitdiensttreding van werknemer een vacature had voor een hoofdwerktuigkundige, de functie waarin werknemer werkzaam was. Evenmin staat ter discussie dat deze functie, als de uitleg die werknemer aan artikel 2.9 van het Sociaal Plan geeft, wordt gevolgd, als eerste aan werknemer had moeten worden aangeboden. De te beantwoorden vraag is of de wederindiensttretingsvoorwaarde van artikel 2.9 van het Sociaal Plan alleen op externe vacatures ziet (zoals P&O aanvoert) of dat dit artikel ook op interne vacatures betrekking heeft (zoals werknemer bepleit). De kantonrechter is van oordeel dat uit de woorden van artikel 2.9 van het Sociaal Plan, in combinatie met de definitie

van 'vacature' in artikel 7.14 van het Sociaal Plan, de conclusie moet worden getrokken dat de wederindiensttredingsvoorwaarde niet alleen geldt als er een externe vacature is, maar ook als er een interne vacature is. Eenzelfde functie als werknemer vervulde, kwam binnen 26 weken na zijn uitdiensttreding weer vrij. P&O had hem deze functie op grond van artikel 2.9 van het Sociaal Plan aan moeten bieden. Dit heeft zij niet gedaan en daarmee heeft P&O in strijd met de wederindiensttredingsvoorwaarde van artikel 2.9 van het Sociaal Plan gehandeld. Dit oordeel is, anders dan P&O aanvoert, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De functie van hoofdwerktuigkundige is niet meer voorhanden. Werknemer heeft zijn vordering tot tewerkstelling in die functie ingetrokken en maakt in plaats daarvan aanspraak op vervangende schadevergoeding. De schade die werknemer mogelijk zou leiden door zijn ontslag is grotendeels al verdisconteerd in de ontslagvergoeding van € 310.023 bruto die hij heeft ontvangen. Deze ontslagvergoeding is berekend conform de kantonrechtersformule zoals deze vroeger bestond. Werknemer stelt - en dit is juist - dat in de kantonrechtersformule geen rekening werd gehouden met het werkgeversaandeel in de pensioenpremie. Werknemer berekent zijn schade daarom op het door hem bij P&O gemiste werkgeversaandeel in de premie. De kantonrechter kan hier als uitgangspunt in meegaan. De berekening houdt echter geen rekening met het feit dat werknemer momenteel een andere baan heeft en met de door P&O naar voren gebrachte omstandigheid dat werknemers van P&O in de regel niet doorwerken tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd. Als de nieuwe werkgever € 11.495,85 per jaar aan pensioenpremie voor werknemer betaalt, betaalt deze in 49 maanden € 46.941,39 aan pensioenpremie. Dit betekent dat de nieuwe werkgever dus meer aan pensioenpremie betaalt dan P&O zou hebben gedaan. P&O zou € 41.154,17 aan pensioenpremie betalen. Werknemer lijdt met andere woorden geen schade. De kantonrechter heeft het voornemen de schade van werknemer vast te stellen op nihil. Alvorens hierover definitief te beslissen, worden partijen in de gelegenheid gesteld op dit voornemen te reageren, eerst werknemer, daarna P&O. De zaak wordt daarvoor naar de rol verwezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:12098

Zaaknummer: 9798001

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: M.J. den Hollander-Fischer en F. van Schaik

Wetsartikelen: 7:670b BW