

RECHTSPRAAK

Aluminium Delfzijl BV/werknemer

Uitleg bepalingen in Sociaal Plan inzake compensatie voor verkorting opzegtermijnen en fictieve opzegtermijn. CAO-norm

Werknemer (50 jaar) is op 1 september 1987 in dienst getreden van Aluminium Delfzijl (hierna: Aldel). Wegens bedrijfseconomische omstandigheden heeft Aldel in april 2009 een reorganisatie aangekondigd, waarbij het personeelsbestand met 175 fte zou worden gereduceerd. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd. In overleg met de vakbonden is een Sociaal Plan overeengekomen. In dit Sociaal Plan staat opgenomen dat in afwijking van de wettelijke opzegtermijn, een opzegtermijn van twee maanden geldt. Voor werknemers met een langere opzegtermijn, dient het verlies aan opzegtermijn te worden gecompenseerd in de ontslagvergoeding. Voorts zal voor de werknemers wiens arbeidsovereenkomst niet via de BBA-procedure eindigen zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de fictieve opzegtermijn. Het UWV heeft de toestemming voor het ontslag van werknemer geweigerd, omdat het afspiegelingsbeginsel onjuist zou zijn toegepast. Thans verzoekt Aldel ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer heeft Aldel inderdaad het afspiegelingsbeginsel verkeerd toegepast, zodat het verzoek moet worden afgewezen. Daarnaast stelt werknemer zich op het standpunt dat hij recht heeft op een hogere vergoeding in verband met de compensatie van opzegtermijnen. Ten slotte meent werknemer dat hij recht heeft op volledige uitbetaling van loon over de fictieve opzegtermijn. Aldel stelt zich op het standpunt dat zij slechts 75% van het loon als vergoeding verschuldigd is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel is het oordeel van het UWV WERKbedrijf leidend. Dit is slechts anders indien sprake is van een evident onjuist oordeel. Daarvan is in dit geval sprake. Het UWV heeft het afspiegelingsbeginsel toegepast op een matrix waarin ten onrechte werknemer Q stond opgenomen. Zou deze niet op de lijst hebben gestaan, dan had werknemer voor ontslag in aanmerking gekomen. De verzochte ontbinding zal derhalve worden uitgesproken.

Met betrekking tot de vergoeding - in het bijzonder ten aanzien van de vraag welke compensatieregeling voor opzegtermijnen geldt - overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter is met Aldel van oordeel dat de bepaling van artikel 3.5 moet worden uitgelegd in het kader van de overige bepalingen van het Sociaal Plan. Daarbij is met name artikel 3.4 van belang. Daaruit blijkt dat het de bedoeling is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden via het UWV Werkbedrijf of, in het geval van opzegverboden, de kantonrechter. Uitgangspunt is dus dat opgezegd wordt op grond van een toestemming als bedoeld in artikel 6 BBA. Dat heeft tot gevolg dat de opzegtermijn van alle

betrokken werknemers conform 7:672 lid 4 BW wordt verkort met een maand, zij het dat de resterende opzegtermijn tenminste één maand dient te bedragen. Voor werknemers met een opzegtermijn van twee maanden betekent dit dat zij kunnen worden opgezegd op een termijn van een maand. Uitleg in de door werknemer voorgestane zin brengt mee dat de werknemers met een langere opzegtermijn worden bevoordeeld ten opzichte van de werknemers met een opzegtermijn van twee maanden. In hun uitleg zou de verkortingsmaand van artikel 7:762 lid 4 BW immers voor hen niet gelden. Dat kan naar het oordeel van de kantonrechter niet de bedoeling zijn geweest en valt ook niet te lezen in het Sociaal Plan. Bovendien blijkt uit niets dat Aldel afstand heeft gedaan of willen doen van het in haar voordeel strekkende artikel 7:672 lid 4 BW. Gezien het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat onder het begrip 'wettelijke opzegtermijn' in artikel 3.5 van het Sociaal Plan moet worden verstaan de opzegtermijn zoals die geldt na de verkorting ex artikel 7:672 lid 4 BW. Voor werknemer betekent dit dat hij recht heeft op één maand compensatie.

Ten aanzien van de fictieve opzegtermijn geldt dat, anders dan in het geval de arbeidsovereenkomst van een werknemer na toestemming door het UWV Werkbedrijf met inachtneming van de opzegtermijn wordt beëindigd, de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt beëindigd te maken heeft met de zogenaamde fictieve opzegtermijn als bedoeld in artikel 16 lid 3 Werkloosheidswet. Volgens de heersende jurisprudentie (zie ondermeer CRvB 4 december 2002, USZ 2003, 50 en 51) moet de fictieve opzegtermijn in een geval als het onderhavige worden berekend aan de hand van de geldig overeengekomen afwijkende opzegtermijn. Op deze kortere opzegtermijn (2 maanden) komt ingevolge artikel 16 lid 3 Werkloosheidswet de kortingsmaand als bedoeld in artikel 7:672 lid 4 BW in mindering. Voor werknemer komt dat neer op een fictieve opzegtermijn van één maand. De strekking van artikel 3.4 van het Sociaal Plan is (daar zijn partijen het over eens) dat de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt beëindigd wordt gecompenseerd voor de financiële gevolgen van de fictieve opzegtermijn. Op grond van artikel 47 Werkloosheidswet bedraagt de WW-uitkering gedurende de eerste twee maanden 75% van het loon. Door de fictieve opzegtermijn heeft Z. de eerste maand geen recht op een WW-uitkering. Dit betekent dat werknemer in die eerste maand een bedrag gelijk aan 75% van zijn maandloon misloopt. Aldel dient daarom het daarmee overeenstemmende bedrag aan werknemer te vergoeden.

Volgt ontbinding met vergoeding conform Sociaal Plan.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2010

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2010:BL0983

Zaaknummer: 434229 EJ VERZ 09-796

Wetsartikelen: 7:685 BW