

RECHTSPRAAK

werknemer/Ferro Holland BV

Suppletie van fictieve of feitelijke uitkering krachtens Sociaal Plan? Uitleg Sociaal Plan. Geen analoge toepassing vervaltermijn kennelijk onredelijk ontslag

Werknemer is van 1979 tot 2003 in dienst geweest van Ferro Nederland, in de functie van administrateur. Omdat de afdeling van werknemer wegens een reorganisatie kwam te vervallen, is de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV WERKbedrijf opgezegd per 1 januari 2004. In het van toepassing zijnde Sociaal Plan is voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn een suppletieregeling opgenomen; welke de uitkering van werknemer aanvult tot 80% van het laatstverdiende loon. Aan werknemer is een bedrag ineens betaald van € 52.000. In 2008 is de vervolgutkering van werknemer bepaald op 70% van het minimumloon. Werknemer vordert thans een bedrag van € 13.500. Volgens werknemer zijn partijen bij het vaststellen van de vergoeding – ten onrechte – uitgegaan van 100% van het minimumloon. Nu dit niet het geval blijkt te zijn omdat werknemer niet in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Toeslagenwet, heeft hij recht op compensatie tot 80% van het laatstverdiende loon. Ferro Nederland verweert met de stelling dat een vordering uit hoofde van het Sociaal Plan gelijk gesteld moet worden met een vordering uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag, zodat ook de korte vervaltermijn van zes maanden heeft te gelden. Voorts zou de vordering geen steun vinden in (de uitleg van) het Sociaal Plan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een vordering uit hoofde van een Sociaal Plan kan niet gelijk worden gesteld met dat van een kennelijk onredelijk ontslag, zodat de vervaltermijn van artikel 7:683 BW niet van toepassing is. Volgens de kantonrechter brengt de uitleg van dit Sociaal Plan conform de CAO-norm met zich, dat onder 'uitkering' niet moet worden verstaan de feitelijke uitkering van werknemer. Het is de kennelijke bedoeling van partijen geweest uit te gaan van een fictieve uitkeringssituatie. Dit volgt ook uit het feit dat er een bedrag ineens op een moment plaatsvindt. Indien de uitleg van werknemer zou worden gevolgd, dan zou de toeslag per maand kunnen verschillen, hetgeen niet in de rede ligt van de litigieuze bepaling van het Sociaal Plan. Dat toepassing van het Sociaal Plan op de hiervoor geschetste wijze in de praktijk ertoe kan leiden dat er mogelijke verschillen tussen de inkomenssituatie van de individuele werknemers kunnen ontstaan, leidt er niet toe dat Ferro Holland gehouden zou zijn die verschillen te vereffenen. Die ongelijke behandeling vindt niet zijn oorsprong in het Sociaal Plan, maar in de Toeslagenwet.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-07-2010

Zaaknummer: 1039216 \ CV EXPL 09-47251