

RECHTSPRAAK

## werknemer/Pallets B.V.

***Ontslag 54-jarige werknemer met 33 dienstjaren niet kennelijk onredelijk. Gebondenheid aan sociaal plan dat niet is aangemeld ex artikel 4 lid 1 Wet op de loonvorming. Vergoeding conform ABC-formule niet in strijd met WGBL. Pensioentoezegging gaat niet over krachtens 7A: 1639cc (oud) BW***

Werknemer (geboren 1955) is sinds 1976 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Pallets B.V. In juli 2009 bericht Pallets B.V. dat de productie zal worden verplaatst naar een andere vestiging. In samenspraak met de vakbonden is voor het verlies aan banen bij Pallets B.V. een sociaal plan opgesteld, bestaande uit onder meer een vergoeding van C=0,8. In augustus 2009 heeft Pallets B.V. aangeboden werknemer te detacheren bij een bedrijf in België. Werknemer heeft dit aanbod afgewezen. In gelijke zin heeft werknemer in september 2009 de beëindigingsovereenkomst met vergoeding van € 41.000 afgewezen. Pallets B.V. heeft vervolgens toestemming gevraagd voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het ontslag is verleend met een vergoeding conform het sociaal plan ad € 15.000. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Volgens werknemer is de sluiting van Pallets B.V. opzettelijk veroorzaakt door orders onder te brengen bij een andere vestiging, dan wel dat andere investeringen gedaan hadden moeten worden. Het hof oordeelt dat werknemer deze stellingen onvoldoende heeft onderbouwd. Wat het beroep op het gevolgencriterium betreft, oordeelt het hof dat indien sprake is van een sociaal plan dat door een representatieve vakbond is afgesloten en de werknemer niet rechtstreeks en ook niet contractueel aan het sociaal plan is gebonden, voor de beantwoording van de vraag of een in het kader van een reorganisatie gegeven ontslag kennelijk onredelijk is, het feit dat de voor de werknemer getroffen voorziening in overeenstemming is met het sociaal plan, een aanwijzing vormt dat die voorziening toereikend is (HR 14 juni 2002, LJN AE1533, NJ 2003, 324 (Bulut/Troost)). Het hof stelt vast dat sprake is van een representatieve vakbond nu de partij bij het sociaal plan ook partij is bij de van toepassing zijnde cao. Nu gesteld noch gebleken is dat het sociaal plan als cao is aangemeld als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de Wet op de loonvorming (zie HR 13 april 2001, LJN AB1056) – waarvan de ontvangstbevestiging ingevolge lid 2 van genoemd artikel door de minister vereist is alvorens een cao krachtens lid 3 van genoemd artikel in werking kan treden – is van een rechtstreekse binding van werknemer aan het sociaal plan als ware het een cao geen sprake. Derhalve zal thans worden gekeken naar hetgeen werknemer

over de redelijkheid van het sociaal plan heeft opgemerkt. Naar het oordeel van het hof is de vergoeding redelijk en is er geen sprake van kennelijke onredelijke opzegging op deze gronden. De omstandigheid dat werknemer lijdt aan blaaskanker maakt het een en ander niet anders, daar een causaal verband met de werkzaamheden ontbreekt. De aftopping van de vergoeding kan op zichzelf geen reden voor kennelijke onredelijkheid opleveren.

Werknemer heeft nog een beroep gedaan op de WGBL, stellende dat het sociaal plan een verboden onderscheid op grond van leeftijd maakt in de A-factor en de maximering van de ontslagvergoeding. Het hof verwerpt deze grief. Voor het geval overigens wel een onderscheid op grond van leeftijd zou moeten worden aangenomen geldt dat in ieder geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging, namelijk het zo eerlijk mogelijk verdelen van het aanwezige beperkte budget horend bij het sociaal plan (vergelijk HvJ EG 26 september 2000, LJN AD3229, C-322/98 inzake Kachelman, r.o. 30), waarbij in beginsel – vanwege de gekozen maatstaf – jongere werknemers een relatief lagere vergoeding per feitelijk dienstjaar ontvangen dan oudere werknemers, tenzij de voor iedereen geldende maximering is bereikt.

Ten slotte vordert werknemer ingehouden pensioenpremies terug. Hij stelt zich op het standpunt dat hij recht heeft op een premievrij pensioen en dat dit recht krachtens artikel 7:663 BW is overgegaan op Pallets B.V. Het hof oordeelt echter dat de overgang in 1987 plaatsvond. Per 1 april 1987 werd de overgang van onderneming beheerst door artikelen 7A: 1639aa e.v. BW. Artikel 7A: 1639cc (oud) BW, zoals dat per 1 april 1987 (tot 1 januari 1992) gold, verklaarde artikel 7A: 1639bb (oud) BW (kort gezegd het huidige artikel 7:663 BW) 'niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever, die voortvloeien uit een toezegging omtrent pensioen'. Aan de overgang van onderneming in 1987 kan werknemer derhalve geen aanspraak op pensioen of in dat kader gedane toezeggingen waaronder premievrij zijn van het pensioen, ontleen. De nadien van toepassing zijnde bedrijfstak-cao met pensioenverplichting kan in casu aan de werknemer worden tegengeworpen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 04-09-2012

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2012:BX6712

**Zaaknummer:** 200.096.006

**Rechters:** C.M. Aarts, A.P. Zweers-van Vollenhoven en R.R.M. De Moor

**Advocaten:** B.A. Roosenboom en B. van Meurs

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:663 BW, 7A: 1639aa en 7 WGBL