

RECHTSPRAAK

werknemer/North Safety Products Europe B.V.

Mondelinge toelichting en inhoud e-mail worden niet bij uitleg sociaal plan betrokken. Werknemer heeft op grond van sociaal plan slechts recht op ontslagvergoeding van 75%, omdat werknemer voor ontslagdatum een andere werkkring heeft gevonden

De functie van werknemer bij North is als gevolg van een reorganisatie komen te vervallen. Er is een sociaal plan van toepassing, op grond waarvan 'de werknemer die schriftelijk is aangezegd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule, mits de werknemer in de maand voorafgaand aan de ontslagdatum recht heeft op salaris' (art. 9.1). De laatste zin van artikel 9.1 luidt: 'Voor werknemers die na hun aanzegging, maar voor de ontslagdatum, succesvol worden bemiddeld naar een andere werkgever, ontvangen een vergoeding op basis van 75% van de hierboven genoemde bedragen.' Werknemer heeft zelf een andere baan gevonden. Kern van het geschil is of werknemer op grond van artikel 9.1 recht heeft op een ontslagvergoeding van 100% of van slechts 75% van de daar omschreven formule.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een sociaal plan moet worden uitgelegd naar objectieve maatstaven. North wordt niet gevolgd in de stelling dat de mondelinge toelichting op het sociaal plan en de inhoud van een e-mail moeten worden betrokken bij de uitleg van het sociaal plan. Zij zijn niet aan te merken als een bij dat plan behorende schriftelijke toelichting die kenbaar is voor de individuele werknemers die niet bij de totstandkoming daarvan betrokken zijn geweest. De vraag is of werknemer volgens het sociaal plan recht heeft op de volledige ontslagvergoeding nu hij voor 1 augustus 2012 een andere werkkring heeft gevonden zonder de externe bemiddeling als bedoeld in hoofdstuk 7. Die externe bemiddeling is gericht op het vinden van een andere werkgever voor de werknemer. Gelet op de intenties van het sociaal plan, moet het ervoor worden gehouden dat partijen bij dat plan voor ogen stond de ontslagvergoeding te beperken tot 75% van de in artikel 9.1 weergegeven formule indien de werknemer erin slaagt een andere werkkring te vinden voor de ontslagdatum. Een dergelijke werknemer heeft nu eenmaal doorgaans minder behoefte aan een compensatie voor de nadelige gevolgen van de reorganisatie dan de werknemer die op de ontslagdatum werkloos wordt. Dat de laatste zin van artikel 9.1 een verband legt tussen de beperking van de ontslagvergoeding tot 75% en – kort gezegd – succesvolle bemiddeling naar een andere werkgever leidt er niet toe dat het geval van werknemer niet op één lijn kan worden gesteld

met dat van de werknemer die succesvol wordt bemiddeld naar een andere werkgever. Tot slot wordt verwezen naar de noot van Heerma van Voss onder HR 28 juni 2002, NJ 2003/111. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-08-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:10233

Zaaknummer: 251874 / 13-987

Rechters: C. Kool

Advocaten: J.J.A. Janssen en J.N. Huyzer

Wetsartikelen: 9.1 sociaal plan