

RECHTSPRAAK

werknemer/Brood- en banketbakkerij X BV

Sociaal plan met $C=0,1$ vormt geen aanwijzing indien voor leden van de vakvereniging buiten dit sociaal plan om aanvullende vergoedingen worden overeengekomen tot $C=0,5$. Strijdigheid met artikel 7:611 BW. Vergoeding € 50.000.

Werknemer (geboren op 2 juni 1951) is op 1 februari 1988 in dienst getreden bij werkgever. Laatstelijk was zijn functie verkoopleider en ontving hij een brutomaandsalaris van € 5.680,21. In 2012 verloor werkgever een grote klant: Plus (ca. 70 filialen en goed voor ruim de helft van de omzet van werkgever). In het najaar van 2012 ging werkgever (broodbakkerij) leveren aan een nieuwe klant, namelijk aan 56 vestigingen van supermarktketen Lidl. Vanaf eind januari 2013 leverde werkgever aan 130 Lidl-vestigingen. Nadat aanvankelijk voor 45 werknemers ontslag zou worden aangevraagd, is dit aantal uiteindelijk teruggebracht tot 8, waaronder werknemer. Met vakbonden is een sociaal plan overeengekomen met $C=0,1$. Aan werknemer is op grond van de formule volgens het sociaal plan een bruto beëindigingsvergoeding betaald van € 21.584,80. De aan werknemer uitgekeerde beëindigingsvergoeding was naar het oordeel van de kantonrechter, gelet op de omstandigheden van het geval, het sociaal plan in aanmerking genomen, niet onredelijk.

Het hof oordeelt als volgt. Het is van oordeel dat de werkgever terecht tot ontslag heeft mogen overgaan. Het hof constateert dat in het sociaal plan slechts sprake is van één C (correctie)factor, namelijk van $0,1$, die blijkens de tekst van het plan van toepassing is op alle werknemers wier arbeidsovereenkomst door werkgever in het kader van de reorganisatie 2013 wordt beëindigd. Gebleken is echter dat de partijen bij het sociaal plan een niet in dat plan - zelfs niet door middel van een verwijzing - genoemde aanvullende voorziening hebben getroffen voor werknemers die lid zijn van een bij totstandkoming van het sociaal plan betrokken vakorganisatie. Voor deze werknemers is de C -factor gesteld op $0,5$. Naar het oordeel van het hof kan een sociaal plan geen aanwijzing vormen als buiten het plan om, via een kennelijk getroffen aanvullende voorziening, afwijkende vergoedingen worden bedongen voor werknemers die zijn aangesloten bij een van de betrokken vakverenigingen. Een dergelijk sociaal plan, dat dus niet een volledige regeling van de gemaakte afspraken bevat, komt niet het gewicht toe om te kunnen dienen als een aanwijzing dat de daarin getroffen regeling voor beëindigingsvergoedingen, gegeven alle omstandigheden die door die verenigingen onder ogen zijn gezien, billijk is te noemen, ook jegens werknemers die geen lid zijn van een

betrokken vakvereniging. Bij de invulling van de norm van het goed werkgeverschap, artikel 7:611 BW, komt aan het rechtsbeginsel dat gelijke gevallen gelijk dienen te worden behandeld, groot gewicht toe. Dat betekent niet dat een schending van dit beginsel in enig opzicht direct voert tot de conclusie dat de werkgever zich niet als goed werkgever gedraagt, omdat daarvoor immers alle (overige) omstandigheden van het geval in ogenschouw moeten worden genomen. In het onderhavige geval ontbreekt elke motivering voor het gemaakte onderscheid en is er een complete wanverhouding tussen de voor leden en voor niet-leden getroffen voorzieningen, namelijk een vervijfvoudiging van de correctiefactor die is gehanteerd bij de berekening van de vergoeding van vakbondsleden ten opzichte van de C-factor die geldt voor niet-vakbondsleden. Dit leidt ertoe dat het hanteren van het sociaal plan ten opzichte van werknemer als naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar moet worden aangemerkt. Het hof tekent aan dat het maken van enig onderscheid tussen leden en niet-leden in (de beëindigingscondities vastgelegd in) een sociaal plan aanvaardbaar kan zijn, bijvoorbeeld wanneer een tegemoetkoming wordt geboden aan leden die door hun lidmaatschap van een vakorganisatie mede mogelijk hebben gemaakt dat belangenbehartiging van werknemers (leden én niet-leden) bij de totstandkoming van dat sociaal plan plaats heeft gevonden. Die tegemoetkoming dient echter in een redelijke verhouding te staan tot de voor niet-leden getroffen voorzieningen, en daarvan is in het sociaal plan inclusief de aanvullende afspraken, met zulke uiteenlopende C-factoren, evident geen sprake. De belangen van niet-aangesloten werknemers worden daardoor immers in aanzienlijke mate achtergesteld bij die van de leden, zodat de betrokken vakverenigingen niet geacht kunnen worden zich in voldoende mate te hebben bekommerd om de belangen van alle (dus ook van niet bij de vakverenigingen aangesloten) werknemers. Het hof is van oordeel dat, gezien alle hiervoor aan de orde gekomen omstandigheden, sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag en dat werkgever gehouden is aan werknemer een schadevergoeding uit dien hoofde te voldoen, in aanvulling op de reeds betaalde brutobeëindigingsvergoeding van € 21.584,80, groot € 50.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-10-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:2911

Zaaknummer: 200.150.442/01

Rechters: C.J. Frikkee, B. Barentsen en H.J. Vetter

Advocaten: K. Roderburg en A. Haan

Wetsartikelen: 7:681 BW