

RECHTSPRAAK

werknemer/Grafiservices B.V.

Wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Artikel 2 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding brengt niet mee dat onder de daar bedoelde collectieve afspraken mede zijn te begrijpen sociale plannen die – zoals hier – niet als een CAO kwalificeren (en geen onderdeel van de arbeidsovereenkomst uitmaken).

Werknemer is op 11 oktober 2010 in dienst getreden van Roto Smeets Grafiservices B.V. In december 2012 heeft Roto Smeets Group B.V. met de betrokken vakbonden en met haar COR het 'Werkgelegenheidsplan Roto Smeets Group' (een sociaal plan) afgesloten. Het sociaal plan is niet als CAO bij de minister van SZW aangemeld. Roto Smeets Grafiservices B.V. heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 8 augustus 2015 opgezegd. Op 28 juni 2015 had intussen een activa/passivatransactie plaatsgevonden tussen Roto Smeets Grafiservices B.V. en Grafiservices B.V., verweester in dit geding. Door deze transactie zijn de werknemers van Roto Smeets Grafiservices B.V. van rechtswege in dienst gekomen bij Grafiservices. Met ingang van 1 februari 2016 is werknemer voor de duur van een jaar in dienst getreden van Grafiservices. FNV Kiem (partij bij het sociaal plan) heeft het 'Werkgelegenheidsplan Roto Smeets Group' opgezegd tegen 1 juli 2016. Grafiservices heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer, met toestemming van het UWV, opgezegd tegen 30 juni 2016. Werknemer verzoekt thans om veroordeling van Grafiservices tot betaling van de wettelijke transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of hun arbeidsovereenkomst geacht moet worden ten minste 24 maanden te hebben geduurd. De kantonrechter beantwoordt deze vraag bevestigend. De onderneming van Roto Smeets Grafiservices B.V. is op 28 juni 2015 in de zin van artikel 7:662 BW overgegaan naar Grafiservices. Op dat moment was werknemer in dienst van deze Roto Smeets-vennootschap, zodat de rechten en verplichtingen die toen voor Roto Smeets Grafiservices B.V. uit die arbeidsovereenkomst voortvloeiden op grond van artikel 7:663 BW van rechtswege op Grafiservices zijn overgegaan. Dat de arbeidsovereenkomst daarna, op 2 juli 2015, door Roto Smeets Grafiservices B.V. aan werknemer is opgezegd, verandert dit niet. Evenmin dat werknemer zich destijds niet binnen de vervaltermijn van artikel 9 BBA op de vernietigbaarheid van die beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beroepen. Een overgang van onderneming is immers geen geldige ontslaggrond en een werknemer die wordt ontslagen omdat de onderneming overgaat op een ander die de dienstbetrekking niet wil of kan voortzetten, blijft dan ook in dienst. Van deze werknemer wordt daartoe geen nadere handeling vereist. Nu werknemer op grond hiervan

geacht moet worden eind juni 2015 van rechtswege in dienst te zijn gekomen van Grafiservices heeft 11 oktober 2010, de datum van indiensttreding bij Roto Smeets Grafiservices B.V., te gelden als de dag waarop de arbeidsovereenkomst van partijen is aangevangen. Aan de 24 maanden-eis van artikel 7:673 lid 1 BW is daarom voldaan.

Met ingang van 1 juli 2015 is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in werking getreden. In dit geding gaat het in het bijzonder om artikel 2 lid 1 van dit besluit, dat inhoudt dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer die op grond van tussen de werkgever en verenigingen van werknemers vóór 1 juli 2015 gemaakte afspraken recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII lid 7 van het Overgangsrecht WWZ. Dit artikel 2 van het Besluit overgangsrecht is met ingang van 1 juli 2016 vervallen, maar blijft op grond van artikel 4 van het besluit van toepassing, indien de arbeidsovereenkomst eindigt na 30 juni 2016 en *'het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (-) is gedaan voor 1 mei 2016'*. Tussen partijen is in geschil of de UWV-aanvraag is gedaan vóór 1 mei 2016. Grafiservices meent van wel, werknemer vindt van niet. De kantonrechter overweegt dat het bepaalde in artikel 4 van het Besluit overgangsrecht strikt moet worden uitgelegd. Artikel 4 van het Besluit overgangsrecht heeft blijkens de Nota van toelichting de strekking te voorkomen dat bij ontslag van meerdere werknemers bij dezelfde werkgever de ene werknemer wél en de andere werknemer geen recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter volgt daarom Grafiservices, waar zij op grond van de tekst van artikel 4 van het Besluit overgangsrecht meent dat artikel 2 van het besluit ook op en na 1 juli 2016 tussen partijen van toepassing is gebleven. Hiermee rijst de vraag of zich tussen partijen de situatie voordoet, waarop het bepaalde in artikel 2 van het Besluit overgangsrecht betrekking heeft en die aan het recht van werknemer op een transitievergoeding in de weg staat. In dit kader heeft Grafiservices zich er allereerst op beroepen dat het 'Werkgelegenheidsplan Roto Smeets Group' van december 2012 is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomsten die Roto Smeets Grafiservices B.V. met werknemer heeft gesloten. Het beding is aangeduid als 'Wijzigingsbeding'. De kantonrechter oordeelt dat werknemer dit beding redelijkerwijs niet anders hoeft te begrijpen dan als een eenzijdig wijzigingsbeding en niet als een incorporatiebeding. Een dergelijke incorporatie is vervat in artikel 1 van de arbeidsovereenkomst, maar die strekt zich niet uit tot een sociaal plan. Grafiservices heeft zich voorts beroepen op – de analogische toepassing van – artikel 14a Wet CAO. Ook dit beroep wordt verworpen. In dit geding staat vast dat het sociaal plan van december 2012 niet als CAO is aangemeld en om die reden het karakter van een collectieve arbeidsovereenkomst ontbeert. Het voorgaande leidt tot de tussenconclusie dat het 'Werkgelegenheidsplan Roto Smeets Group' van december 2012 voorafgaand aan de overgang van onderneming in juni 2015 niet deel is gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen Roto Smeets Grafiservices B.V. en werknemer en – daarom – ook niet van rechtswege mee is overgegaan. Aldus resteert de vraag of artikel 2 van het Besluit overgangsrecht meebrengt dat onder de daar bedoelde collectieve afspraken mede zijn te begrijpen sociale plannen die – zoals hier – niet als een CAO kwalificeren. De vraag moet ontkennend worden beantwoord, onder meer omdat artikel 2 van het Besluit overgangsrecht anders niet zou stroken met artikel XXII lid 7 van het

Overgangsrecht WWZ, een regel van hogere orde die de grenzen bepaalt die de besluitgever heeft te respecteren. Dit artikel XXII lid 7 ziet – overigens net als (die toelichting op) artikel 2 lid 1 van het Besluit overgangsrecht – op de situatie dat de werknemer op grond van een (collectieve) afspraak *‘recht heeft op een vergoeding of voorziening’*. Zo’n recht bestaat alleen ingeval het sociaal plan, dat geen CAO is, onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst is gaan uitmaken. Daarvan is, zoals overwogen, in dit geval geen sprake. Het voorgaande leidt ertoe dat Grafiservices aan werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd is. Tussen partijen is niet in geschil dat de aan werknemer verschuldigde transitievergoeding € 6.809 bruto bedraagt. Dit bedrag wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:6954

Zaaknummer: 5397689 UE VERZ 16-459 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C.M.J. Moerkens en S.K. Lang

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:673 BW en Besluit overgangsrecht transitievergoeding