

RECHTSPRAAK

werknemer/Gibson Innovations Netherlands B.V.

‘Principe Akkoord’ met daarin een ontslagregeling bij bedrijfseconomische redenen van expat leidt tot transitievergoeding ex artikel 7:673b BW omdat dat akkoord moet worden aangemerkt als een sociaal plan. Het ontslag is primair terug te leiden op het verval van een arbeidsplaats en vindt zijn oorsprong niet in de persoon van de werknemer. Vergoeding ex kantonrechtersformule van € 220.000.

Feiten

Werknemer heeft de Britse nationaliteit en treedt in 1995 in dienst van Philips International B.V. Hij wordt vervolgens naar meerdere plaatsen ter wereld uitgezonden als expat. Vanaf 2006 is hij werkzaam in Hong Kong. In 2013 worden de werkzaamheden van Philips overgeheveld naar WOOX Innovations Netherlands B.V. Op 12 juni 2014 wordt een Principe Akkoord gesloten. Daarin staat in artikel 6 dat bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (binnen drie jaar na de overdracht) een regeling zal worden getroffen waarbij een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule zal worden toegekend met $C = 1,0$. In juni verwerft Gibson de aandelen van WOOX, wat leidt tot een naamswijziging in Gibson Innovations Netherlands B.V. (hierna: Gibson). Gibson laat werknemer begin november 2015 weten dat zijn expat agreement op 31 december 2015 eindigt. Hem wordt aangeboden zijn functie in dienst van Gibson Hong Kong te blijven vervullen onder lokale arbeidsvoorwaarden. Werknemer wijst dit verzoek af, waarna een verlenging van de expat agreement wordt aangeboden. Werknemer accepteert deze, maar roept kort daarop de vernietiging van de verlenging in. Gibson vraagt vervolgens toestemming aan het UWV voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. Het UWV bericht Gibson echter, na verweer van werknemer, dat het niet bevoegd is over de aanvraag te beslissen. Werknemer wordt vervolgens begin september 2016 gerepatrieerd naar Nederland, waar hij te werk wordt gesteld in de functie van Product Improvement manager, in schaal 70. Werknemer aanvaardt dit echter niet. Gibson verzoekt vervolgens ontbinding op de a-grond, subsidiair de h- en e-grond. De kantonrechter wijst het verzoek toe en veroordeelt Gibson tot betaling van de ‘gewone’ transitievergoeding. Werknemer is echter van mening dat hij recht heeft op de vergoeding ex artikel 6. Beide partijen berusten overigens in de ontbinding.

Oordeel

Gibson heeft aan het UWV toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen vanwege het verval van de arbeidsplaats van werknemer. Het UWV heeft geoordeeld dat er geen bedrijfseconomische redenen aanwezig waren en heeft het verzoek op die grond niet verder in behandeling genomen. Vervolgens heeft Gibson een ontbindingsverzoek ingediend op de a-grond en subsidiair de h- dan wel e-grond. Het hof is van oordeel dat de reden op basis waarvan de arbeidsovereenkomst tot een einde moest komen een bedrijfseconomische reden was. Gibson heeft weliswaar aangevoerd dat er in Nederland inmiddels wel een passende functie aanwezig was, maar zij heeft daar niet de consequentie aan verbonden de primaire grond voor de ontbinding in te trekken. De schaal waar werknemer in werd ingedeeld was 70, terwijl werknemer eerst ingedeeld was in schaal 80. Gibson heeft niet toegelicht wat de reden hiervan was. Gibson heeft daarbij niet verklaard waarom werknemer van een 'creatieve' functie in een 'niet-creatieve' functie werd geplaatst. Het hof is voorts van oordeel dat het ontslag van werknemer ruim binnen de in artikel 6 genoemde termijn valt. Bovendien is het hof van oordeel dat het Principe Akkoord moet worden gezien als een sociaal plan. Dit wordt onder andere op grond van onderlinge correspondentie tussen de tekenende partijen (waaronder twee vakbonden) bevestigd. Het Principe Akkoord strekt ondubbelzinnig ter bescherming van werknemers wier arbeidsplaats kwam te vervallen. De overeengekomen vergoeding is immers rechtstreeks toe te passen, zonder dat deze nadere invulling behoeft (namelijk kantonrechttersformule met $C = 1,0$). Het hof begrijpt artikel 6 aldus dat, wanneer het om bedrijfseconomische redenen niet mogelijk blijkt die intentie te blijven uitvoeren, dan aanspraak ontstaat op de daarin bepaalde ontslagvergoeding. Dat betekent dat indien om persoonlijke redenen ontslag volgt, die aanspraak niet bestaat. Het hof is echter van oordeel dat het ontslag in het onderhavige geval gestoeld is op bedrijfseconomische redenen. In plaats van de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW heeft werknemer daarom recht op de vergoeding op grond van het Principe Akkoord, op basis van artikel 7:673b BW. Het hof vernietigt het vonnis in eerste aanleg en veroordeelt Gibson tot betaling van een ontslagvergoeding van € 220.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-07-2017

Zaaknummer: 200.207.182/01