

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Novadic-Kentron Groep

Uitleg Sociaal Plan geschiedt op basis van de cao-norm. Een afspraak over een lager salaris dan waarop werknemer op grond van het Sociaal Plan recht heeft, is op grond van artikel 12 WCAO nietig. Werknemer heeft geen recht op de mobiliteitspremie vanwege een objectieve uitleg van de bepaling uit het Sociaal Plan.

Oordeel

Mobiliteitspremie

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een Sociaal Plan een cao kan zijn dan wel dat het daarmee een zodanige gelijkenis vertoont dat de zogenoemde CAO-norm daarop van toepassing is. In het Sociaal Plan staat dat een werknemer die boventallig is en die gedurende de looptijd van het Sociaal Plan aangeeft bij de organisatie te willen vertrekken, in aanmerking komt voor een mobiliteitspremie vanwege dit ontslag op eigen verzoek, tenzij hij binnen drie maanden kan worden herplaatst. Een objectieve uitleg van deze bepaling brengt met zich mee dat een werknemer moet aankondigen dat hij wil vertrekken bij Novadic-Kentron. Dat er sprake is van een definitieve opzegging door werknemer blijkt wel uit het feit dat hij op het moment van het sturen van deze brief al overeenstemming had bereikt met zijn nieuwe werkgever. Uit de brief van 30 november 2015 noch uit iets anders blijkt dat werknemer zijn vertrek afhankelijk heeft willen stellen aan het al dan niet verkrijgen van een mobiliteitspremie. De gevorderde mobiliteitspremie wordt afgewezen.

Salaris

Novadic-Kentron heeft naar werknemer toe gecommuniceerd dat hij tijdelijk wordt herplaatst in de functie van consulent A&I. In het kader van de tijdelijke herplaatsing is het volgens het Sociaal Plan niet toegestaan om de arbeidsvoorwaarden aan te passen en een ander (lager) salaris aan werknemer uit te gaan betalen. Als Novadic-Kentron geen salaris op FWG-65 niveau had willen betalen, dan had zij voor een andere route behoren te kiezen. De stelling dat de arbeidsvoorwaarden wel aangepast kunnen worden als er sprake is van een geschikte functie in de zin van het Sociaal Plan, kan Novadic-Kentron niet baten nu uit haar eigen schriftelijke mededelingen volgt dat zij heeft gekozen voor de route van de tijdelijke herplaatsing. Zeker een grote werkgever, die al langere tijd in een staat van

organisatieverandering verkeert, mag geacht worden het Sociaal Plan tot in al zijn finesses te kennen en in staat te zijn dat Sociaal Plan op een juiste manier toe te passen. Aangezien vast staat dat een neerwaartse salarisaanpassing in een situatie van tijdelijke herplaatsing in strijd is met de bepalingen in het Sociaal Plan, moet worden geconcludeerd dat de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden (inclusief salarisniveau) van werknemer zijn blijven gelden. Een afspraak over een ander salaris dan het salaris waar werknemer op grond van het Sociaal Plan recht op heeft, is op grond van artikel 12 WCAO nietig. Dus al zou uit het wijzigingsformulier en de brief van 3 maart 2015 blijken dat werknemer heeft ingestemd met een ander salaris dan het salaris op FWG-65 niveau, dan is deze afspraak nietig en hebben gewoon de bepalingen uit het Sociaal Plan te gelden. Er dient dan ook een salarisnabetaling aan werknemer plaats te vinden op FWG-65 niveau. Dat geldt niet alleen voor de periode van tijdelijke herplaatsing in de functie van consultant A&I maar ook voor de periode dat werknemer de functie van SPV'er heeft uitgeoefend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 21-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:1022

Zaaknummer: 6936864 CV EXPL 18-3163

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: G.P. Oberman en D.B. Muller

Wetsartikelen: 12 WCAO