

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke PostNL B.V.

De arbeidsovereenkomst wordt hersteld tegen datum in de toekomst en tegen de arbeidsomvang van de voorgaande arbeidsovereenkomst. De reeds betaalde vergoeding op grond van het Sociaal Plan is in casu geen vergelijkbare voorziening. Geen aanleiding tot terugbetalen van vergoeding of aanvullen tot transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juni 1997 bij (de rechtsvoorganger van) PostNL in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van Teamleider Sorteren op het Sorteercentrum in Rotterdam. Op de arbeidsovereenkomst is de cao PostNL (hierna: de cao) van toepassing. Als gevolg van werkvermindering en organisatorische wijzigingen was PostNL genoodzaakt om in 2016 haar bedrijfstak Collectie & Sorteren in fases te reorganiseren. PostNL heeft met de vakbonden een Sociaal Plan opgesteld. Op 11 oktober 2016 is werknemer ervan op de hoogte gebracht dat PostNL voornemens is de functie Teamleider Sorteren te laten vervallen. Per 5 oktober 2017 is de functie Teamcoach Sorteren vacant gesteld. Werknemer heeft niet op deze functie gesolliciteerd. In een brief van 4 januari 2018 wordt werknemer geïnformeerd dat hij per 26 februari 2018 formeel overcompleet is. Werknemer heeft geen keuze gemaakt conform de keuzemogelijkheden van het Sociaal Plan en is daarom begin 2018 automatisch in de nadere begeleiding voor PostNL Mobility terecht gekomen. Bij beschikking van 6 maart 2018 heeft de kantonrechter te Amsterdam in een vergelijkbare zaak die op het sorteercentrum van PostNL in Amsterdam speelde, geoordeeld dat de functies van Teamleider Sorteren en Teamcoach Sorteren wel uitwisselbaar met elkaar zijn. Het Gerechtshof Amsterdam heeft op 16 oktober 2018 de beschikking van de kantonrechter bevestigd. Op 1 april 2018 heeft werknemer op de functie Teamcoach Sorteren gesolliciteerd. Hij is niet geschikt bevonden voor deze functie. PostNL heeft op 2 mei 2018 het UWV om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft op 28 juni 2018 een ontslagvergunning verleend aan PostNL. PostNL heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer per 3 juli 2018 opgezegd tegen 1 februari 2019 onder betaling van de in haar Sociaal Plan met de vakbonden overeengekomen vergoeding. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden hersteld, zo ja, tegen welke datum en onder welke voorwaarden dit herstel moet plaatsvinden, waaronder de vraag of de transitievergoeding is verschuldigd.

Oordeel

Herstel arbeidsovereenkomst

Nu PostNL bereid is om de arbeidsovereenkomst van werknemer te herstellen, zal de kantonrechter haar tot herstel van de arbeidsovereenkomst veroordelen. Voor een herstel met terugwerkende kracht is naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding. PostNL heeft immers aangegeven dat zij bereid is om vanaf 1 februari 2019 tot datum herstel de door werknemer ontvangen WW-uitkering tot 100% van het laatstverdiende loon te suppleren en hem een vergoeding ter dekking van zijn gemiste pensioenafdracht te betalen. De kantonrechter acht dit voorstel passend en billijk en zal dusdanige voorzieningen treffen. Gelet op het feit dat de oude functie van werknemer is vervallen, zal werknemer de functie van Teamcoach Sorteren gaan bekleden voor eveneens 20 uur per week. Dat werknemer overwerk verrichtte, brengt geen wijziging in de omvang van de overeengekomen arbeidsduur.

Transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval niet kan worden gesproken van een gelijkwaardige voorziening. Werknemer heeft immers geen profijt gehad van het vrijgesteld zijn van werk en de mogelijkheid van begeleiding door Mobility nu hij ten onrechte en tegen zijn wil vanaf 26 februari 2018 op non actief gesteld is. Aldus bezien is de waarde voor werknemer van de aan hem uitgekeerde vergoeding (aanzienlijk) lager dan de wettelijke transitievergoeding. De reeds door werknemer ontvangen vergoeding dient derhalve te worden beschouwd als een gedeeltelijke betaling van de aanspraak op de transitievergoeding. Tot veroordeling van een aanvullende betaling aan werknemer op het reeds uitgekeerde bedrag, ziet de kantonrechter onvoldoende aanleiding en evenmin ziet zij grond voor toewijzing van het verzoek van PostNL om een voorziening te treffen inhoudende dat werknemer bij herstel van de arbeidsovereenkomst wordt veroordeeld het bedrag aan PostNL terug te betalen. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat hij het ontvangen bedrag reeds (gedeeltelijk) heeft moeten gebruiken vanwege zijn salarisvermindering vanaf 1 februari 2019. Vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer niet extra kunnen werken en daardoor ook geen extra uren uitbetaald gekregen. Werknemer heeft die aanvulling dus nodig gehad. Gegeven die omstandigheid en het feit dat PostNL bij een hernieuwd ontslag de reeds betaalde (in casu gedeeltelijke) transitievergoeding in mindering mag brengen op de dan te betalen transitievergoeding, is de kantonrechter van oordeel dat de door PostNL verzochte voorziening niet behoeft te worden getroffen. Evenmin ziet de kantonrechter grond om PostNL te veroordelen tot betaling van een aanvullende vergoeding, nu PostNL reeds veroordeeld zal worden tot een suppletie van de ontvangen WW-uitkering tot 100% van het loon en aanvulling van de gemiste pensioenafdrachten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5085

Zaaknummer: 7642702

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M. van Ark en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673b BW en 7:682 BW