

RECHTSPRAAK

Uitleg reikwijdte vrijwillige vertrekregeling in Sociaal Plan. De toekenning van de mobiliteitspremie is geen voorziening waarop werknemers onder alle omstandigheden een beroep kunnen doen, maar komt pas in beeld indien baanbehoud niet mogelijk is.

Feiten

Werknemer is op 14 juni 1989 in dienst getreden bij Stichting Novadic-Kentron Groep (hierna: Novadic-Kentron), en werkte tot 1 januari 2015 in de functie van regionaal voorzitter IZE. Deze functie is per die datum komen te vervallen. Werknemer is per 1 januari 2015 boventallig verklaard. De functie van regionaal voorzitter IZE was gewaardeerd in salarisschaal FWG-65. Werknemer is per 1 februari 2015 geplaatst in de functie van consulent A&I. Deze functie is ingedeeld in salarisschaal FWG-50. Aan werknemer is voor de functie salarisschaal FWG-55 toegekend. Per 1 september 2015 is werknemer in de functie van SPV'er geplaatst. De functie van SPV'er is ingedeeld in salarisschaal FWG-55. Op grond van artikel 5.3.1 van het Sociaal Plan blijft, ingeval van een tijdelijke herplaatsing, de arbeidsovereenkomst van kracht en worden in de arbeidsvoorwaarden geen wijzigingen aangebracht. Novadic-Kentron heeft het salaris van werknemer verlaagd van salarisschaal FWG 65 naar FWG 55. Als gevolg hiervan is het salaris van werknemer verlaagd van € 4.832 bruto naar € 3.670 bruto per maand. Dit lagere salaris is ook gehandhaafd na de tijdelijke herplaatsing in de functie van SPV'er. Novadic-Kentron heeft hierdoor volgens werknemer in strijd gehandeld met het Sociaal Plan. Werknemer vordert betaling van het achterstallig salaris met ingang van 1 februari 2015 tot 11 februari 2016 (datum uitdiensttreding) en de mobiliteitspremie van € 112.344 bruto. In het eindvonnis van 21 februari 2019 heeft de kantonrechter Novadic-Kentron onder meer veroordeeld aan werknemer aan loon te betalen de som van € 20.310,72 en de vordering mobiliteitspremie afgewezen. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het Sociaal Plan is een cao, dan wel vertoont daarmee zodanige gelijkenissen dat uitleg daarvan moet geschieden aan de hand van de cao-norm. Dit brengt met zich dat het Sociaal Plan in beginsel naar objectieve maatstaven dient te worden uitgelegd. In de rechtspraak is aanvaard dat op grond van bijzondere omstandigheden van voornoemde uitleg naar objectieve maatstaven kan worden afgeweken, bijvoorbeeld indien uit eerdere versies van een sociaal plan blijkt wat de partijbedoelingen waren bij het opstellen van de gewraakte bepaling (HR 25 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2687 (*FNV/Condor*)). Werknemer heeft niet voldoende onderbouwd welke bijzondere omstandigheden in dit geval afwijking van toepassing van de

cao-norm zouden rechtvaardigen. Het hof komt tot de conclusie dat aan de bewoordingen “aangeeft bij de organisatie te willen vertrekken” van artikel 6.4.10 Sociaal Plan met inachtneming van de cao-norm de betekenis moet worden toegekend die Novadic-Kentron voorstaat, te weten dat de werknemer vooraf melding dient te maken van het voorgenomen vrijwillige vertrek. Uit artikel 4.2.2. en de Preamble van het Sociaal Plan blijkt naar het oordeel van het hof dat baanbehoud het uitgangspunt van het Sociaal Plan is en dat de mobiliteitsbevorderende voorzieningen in het Sociaal Plan – waaronder de mobiliteitspremie in geschil – daaruit voortvloeien. De toekenning van de mobiliteitspremie is daarmee geen voorziening waarop werknemers onder alle omstandigheden een beroep kunnen doen zoals werknemer stelt, maar komt pas in beeld indien baanbehoud niet mogelijk is. Werknemer betwist niet dat artikel 6.4.10 Sociaal Plan voorziet in herplaatsing binnen drie maanden en een lagere mobiliteitspremie naarmate de periode na boventalligverklaring langer duurt, maar stelt zich – kort gezegd – op het standpunt dat de rechtsgevolgen van de lezing van Novadic-Kentron onaannemelijk, in strijd met goed werkgeverschap dan wel onredelijk zijn. Het hof volgt hem daarin niet. Werknemer miskent dat de werknemer niet in alle gevallen en onder alle omstandigheden aanspraak kan maken op de mobiliteitspremie. Daarin voorziet artikel 6.4.10 Sociaal Plan niet. Het rechtsgevolg dat een werknemer die op eigen kracht, dat wil zeggen buiten de voorzieningen van het Sociaal Plan om, een nieuwe functie heeft gevonden geen aanspraak kan maken op de mobiliteitspremie komt het hof dan ook niet onaannemelijk over. In dat geval zijn immers mobiliteitsbevordering of inkomensoverbrugging niet aan de orde. Voor het overige heeft werknemer niet toegelicht op grond waarvan voornoemde uitleg in strijd zou zijn met goed werkgeverschap of artikel 6:248 BW, zodat het hof dat beroep als onvoldoende onderbouwd passeert. De stelling van werknemer dat geen sprake is van een definitieve opzegging of onvoorwaardelijk ontslag, omdat hij in zijn brief van 30 november 2015 voorbehouden had gemaakt ten aanzien van zijn rechten, en omdat partijen na de opzegging nog afspraken hebben gemaakt over de proeftijdgarantie, slaagt niet. Onweersproken is immers dat het Sociaal Plan voorziet in een proeftijdgarantie op basis waarvan het dienstverband eindigt, maar de werknemer “weer in dienst” wordt genomen als het dienstverband met de nieuwe werkgever in de proeftijd eindigt, waarmee het maken van afspraken omtrent de terugkeergarantie naar het oordeel van het hof niet met zich brengt dat sprake is van een voorwaardelijke opzegging. De opzegging is definitief en het dienstverband eindigt tenzij gebruik wordt gemaakt van voormelde garantie. Daar komt bij dat werknemer tijdens de proeftijdperiode ermee bekend is geworden dat Novadic-Kentron hem geen mobiliteitspremie zou toekennen. Indien en voor zover werknemer onder het voorbehoud van toekenning van de mobiliteitspremie heeft opgezegd, voor zover dit zou komen vast te staan, dan had hij in zijn optiek in elk geval toen hij ermee werd geconfronteerd dat de mobiliteitspremie niet zou worden toegekend, teneinde aanspraak te kunnen (blijven) maken op zijn voorbehouden recht op de mobiliteitspremie, de wens kenbaar moeten maken te willen terugkeren naar Novadic-Kentron. Werknemer heeft dat niet gedaan. Daaruit kan worden afgeleid dat werknemer niet daadwerkelijk terug wilde naar Novadic-Kentron voor zover hij de mobiliteitspremie niet zou krijgen. Dit is een aanwijzing dat de opzegging niet voorwaardelijk was, maar definitief. Daarnaast heeft werknemer in zijn brief van 30 november

2015 vermeld dat hij besloten heeft te vertrekken bij Novadic-Kentron en een functie elders te aanvaarden omdat een passende functie binnen Novadic-Kentron uitbleef. Daaruit blijkt geenszins dat dit een voorwaardelijke opzegging was zodanig dat werknemer daarmee aanspraak maakte op herplaatsing binnen drie maanden teneinde in aanmerking te komen voor de mobiliteitspremie zoals voorzien in artikel 6.4.10 Sociaal Plan, zoals werknemer stelt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1806

Zaaknummer: 200.261.217_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, A.L. Bervoets en Z.D. van Heesen-Laclé

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

Wetsartikelen: 6:248 BW