

RECHTSPRAAK

Bij Fokker heeft een reorganisatie plaatsgevonden met gedwongen ontslagen. Het sociaal plan van Fokker voorziet in een vrijwillige vertrekregeling. Werknemer wilde gebruikmaken van deze regeling, maar Fokker heeft daar niet aan willen meewerken. Volgens Fokker is deze regeling niet van toepassing op de situatie van werknemer. Uitleg sociaal plan.

Feiten

Werknemer is sinds 5 februari 1990 in dienst van (de rechtsvoorgangster van) Fokker Techniek B.V. (hierna: Fokker) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werkzaam als interior engineer tegen een salaris van € 3.934 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Metalektro van toepassing. In verband met een reorganisatie binnen GKN Fokker Technologies Holding B.V. is met meerdere vakorganisaties, waaronder FNV, het sociaal plan GKN Fokker Technologies Holding BV 2019-2022 (hierna: het sociaal plan) overeengekomen, met daarin opgenomen een vrijwilligvertrekregeling. In november 2020 heeft Fokker aan werknemer meegedeeld dat er in zijn functiegroep interior engineers afbouw plaats diende te vinden. Bij brief van 1 december 2020 heeft Fokker aan werknemer meegedeeld dat na objectieve toepassing van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel hij niet is aangewezen om in aanmerking te komen voor een vrijwillige beëindiging van zijn dienstverband overeenkomstig de regelingen van het sociaal plan. Werknemer dient hiertegen een bezwaar in bij de Begeleidingscommissie. Fokker volgt het advies van de Begeleidingscommissie niet omdat zij van mening is dat het sociaal plan op de afgesproken wijze is uitgevoerd. Werknemer vordert bij de kantonrechter voor recht te verklaren dat hij op grond van het sociaal plan in aanmerking komt voor de vrijwillig vertrekregeling en Fokker veroordeelt tot nakoming van het sociaal plan. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer vraagt vernietiging van het vonnis.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer klaagt met grief 1 over de door de kantonrechter vastgestelde feiten. Deze grief hoeft niet nader te worden beoordeeld, omdat het hof zelf feiten heeft vastgesteld en bij het vaststellen van de feiten is tegemoetgekomen aan de bezwaren van werknemer tegen het bestreden vonnis. Het hof zal dus in dit hoger beroep uitgaan van de versie van het sociaal plan die volgens werknemer op hem van toepassing is. Grief 2 richt zich op de toepasselijkheid van de vrijwilligvertrekregeling. Op grond van de vaste rechtspraak met betrekking tot de uitleg van een bepaling van een sociaal plan (de zogeheten cao-norm) en de

Haviltexnorm komt het hof tot het oordeel dat Fokker de vrijwillig vertrekregeling niet hoeft toe te passen. Het hof merkt daarbij op dat tussen de Haviltexnorm en de cao-norm geen tegenstelling bestaat, maar een vloeiende overgang, en de rechtspraak het over uitleg heeft als gemeenschappelijke grondslag dat bij de uitleg van een schriftelijk contract telkens van beslissende betekenis zijn alle omstandigheden van het concrete geval, gewaardeerd naar hetgeen de maatstaven van redelijkheid en billijkheid meebrengen. Uit het sociaal plan valt duidelijk af te leiden dat met het afspiegelingsbeginsel is bedoeld aan te sluiten bij het wettelijke afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel is in de wet geregeld in artikel 11 van de Ontslagregeling. In het sociaal plan wordt vermeld dat “wettelijke (...) grenzen” in acht worden genomen. De wettelijke grens heeft in dit geval tot gevolg gehad dat werknemer niet de plaats kon innemen van de voor ontslag voorgedragen werknemer, omdat hij niet behoorde tot de leeftijdsgroep waarin afbouw moest plaatsvinden. Wanneer Fokker het verzoek van werknemer had gehonoreerd, dan zou zij daarmee de indeling in leeftijdsgroepen hebben genegeerd, hetgeen in strijd is met het afspiegelingsbeginsel. Werknemer heeft erop gewezen dat op het afspiegelingsbeginsel een uitzondering wordt gemaakt wanneer sprake is van een unieke functie. Het hof is van oordeel dat dit geen uitzondering is, maar dat afspiegeling niet aan de orde is bij een unieke functie. Werknemer heeft er nog op gewezen dat in het sociaal plan ook is bepaald dat Fokker gedwongen ontslagen zo veel mogelijk wil voorkomen en dat Fokker om die reden zijn verzoek toch had moeten toewijzen. Het hof verwerpt ook dit standpunt omdat het sociaal plan duidelijk is. Het vonnis wordt bekrachtigd en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2564

Zaaknummer: 200.314.587/01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Advocaten: R. Sauer en S. Lammers

Wetsartikelen: 11 ontslagregeling; 6:248 BW