

## RECHTSPRAAK

### ***Langdurig arbeidsongeschikte werknemer heeft geen recht op een ontslagvergoeding op grond van het sociaal plan. Ontslag niet kennelijk onredelijk (oud ontslagrecht).***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 1998 bij SNS Reaal N.V. (hierna: SNS) in dienst getreden. Op 1 augustus 2010 is werknemer met zijn racefiets een ongeluk overkomen. De hersenkwetsuur van werknemer is dermate ernstig dat een re-integratie in het arbeidsproces uitgesloten moet worden geacht. In 2009 heeft SNS in verband met een voorgenomen reorganisatie in overleg met de betrokken vakorganisaties een sociaal plan opgesteld. Per 1 januari 2011 is bij SNS een nieuwe reorganisatie doorgevoerd. Als gevolg hiervan is de functie van werknemer komen te vervallen. Op 21 oktober 2010 hebben de toenmalige leidinggevende van werknemer en de P&O-adviseur bij werknemer thuis een gesprek gevoerd met werknemer en zijn echtgenote. Eveneens op 21 oktober 2010 heeft werknemer een e-mail gezonden aan een aantal collega's. Blijkens het gespreksverslag is aan werknemer meegedeeld dat hij niet in aanmerking kwam voor de (nieuwe) functie van Directeur Retail. Werknemer reageerde hierop dat voor hem op dat moment maar één ding telde en dat was zijn doel om weer beter te worden. Hij toonde respect voor de beslissing en begreep het wel. Voorts is aan werknemer meegedeeld dat hij met ingang van 1 januari 2011 herplaatser werd, mits zijn gezondheid dit toeliet en dat het sociaal plan van toepassing was. Aan werknemer is met ingang van 30 juli 2012 een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Met ingang van 24 juli 2013 is aan hem een IVA-uitkering toegekend. Op 28 oktober 2013 heeft het UWV aan SNS toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij brief van 31 oktober 2013 heeft SNS de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2014. Werknemer heeft in eerste aanleg kort samengevat gevorderd de veroordeling van SNS tot betaling aan hem van € 185.491 als schadevergoeding ex artikel 7:681 BW (oud) te vermeerderen met rente en kosten. De kantonrechter heeft bij vonnis van 11 maart 2015 de vordering van werknemer afgewezen. In de kern gaat het hoger beroep over de overwegingen van de kantonrechter of werknemer recht heeft op een beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in het sociaal plan.

#### *Oordeel*

Uitgangspunt van het sociaal plan is de werknemers voor wie binnen de nieuwe organisatie geen plaats meer is, te begeleiden "van werk naar werk". Om dit te bereiken krijgt de werknemer gedurende de herplaatsingstermijn van - in beginsel - twaalf maanden de gelegenheid om een andere werkkring te zoeken. Pas als de herplaatsing niet succesvol is, wordt gestreefd naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij een

beëindigingsvergoeding kan worden toegekend als de werknemer zich voldoende heeft ingespannen om een andere baan te vinden. Werknemer was al voor de aanvang van de herplaatsingstermijn wegens ziekte arbeidsongeschikt. Een redelijke uitleg van het sociaal plan brengt mee dat, hoewel hij misschien wel als herplaatser moet worden aangemerkt, de herplaatsingstermijn voor hem nimmer is aangevangen. Tot een evaluatie als bedoeld in het sociaal plan is het dan ook nooit gekomen en daarmee evenmin tot een eventuele beëindigingsvergoeding als bedoeld in dat artikel. Voor wat betreft de aan hem gedane toezegging verwijst werknemer naar het gesprek van 21 oktober 2010. Uit het gespreksverslag blijkt dat de leidinggevende heeft gezegd dat werknemer met ingang van 1 januari 2011 herplaatser zou worden mits zijn gezondheid dit zou toelaten. Daarnaast is ook in de brief van 14 december 2010 aangegeven dat het herplaatstraject vooralsnog werd opgeschort in verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dat tijdens het gesprek op 21 oktober 2010 of op enig moment daarna aan werknemer is meegedeeld dat hij, ook als zijn ziekte zou voortduren, bij een beëindiging van het dienstverband recht kreeg op de beëindigingsvergoeding als bedoeld in het sociaal plan, is niet gesteld of gebleken. Op grond van het voorgaande kan naar het oordeel van het hof ook niet worden gezegd dat SNS de arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft gebruikt om onder haar verplichting om aan werknemer een beëindigingsvergoeding te betalen, uit te komen. Werknemer voldeed als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid niet aan de criteria om voor een dergelijke vergoeding in aanmerking te komen. Hij is als gevolg van het hem overkomen ongeluk arbeidsongeschikt geworden en gebleven. Deze langdurige arbeidsongeschiktheid is voor SNS aanleiding geweest om een ontslagvergunning te vragen. Aangenomen moet worden dat SNS dit ook zou hebben gedaan als van een reorganisatie geen sprake zou zijn geweest. Er zijn geen feiten of omstandigheden gesteld of gebleken die maken dat SNS in dat geval gehouden zou zijn geweest om aan werknemer enige vergoeding te voldoen, dan wel dat een zonder vergoeding gegeven ontslag als kennelijk onredelijk zou moeten zijn aangemerkt. Overige feiten of omstandigheden die maken dat het aan werknemer gegeven ontslag als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt, zijn niet gesteld of gebleken.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 20-12-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2016:10286

**Zaaknummer:** 200.172.618

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en A.A. van Rossum

**Advocaten:** R.H.M. Wagemans en B. van Duren-Kloppert

**Wetsartikelen:** 7:681 BW (oud)