

RECHTSPRAAK

Uitleg Sociaal plan aan de hand van cao-norm.*Feiten*

Werknemer werkte bij De Volksbank ('Volksbank') op een afdeling die bij een reorganisatie boventallig is verklaard. Werknemer zou op grond daarvan aanspraak kunnen maken op een vertrekvergoeding op grond van het Sociaal Plan de Volksbank 2017-2020 (Sociaal Plan). Nadat hij boventallig was verklaard, heeft hij nog enkele maanden doorgewerkt en is toen arbeidsongeschikt geworden. Vervolgens heeft Volksbank hem gedurende twee jaar het loon doorbetaald en daarna zijn baan opgezegd vanwege de meer dan twee jaar durende arbeidsongeschiktheid. Werknemer vindt dat hij alsnog recht heeft op de vergoeding die in het Sociaal Plan is voorzien. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd dat Volksbank de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met onmiddellijke ingang moet beëindigen en een vertrekvergoeding moet betalen van € 136.593,88 bruto. Subsidiair vorderde werknemer, voor het geval de arbeidsovereenkomst al is geëindigd, dat Volksbank hem € 136.593,88 bruto, met aftrek van wat eventueel al als vertrekvergoeding is betaald, moet betalen als schadevergoeding. De kantonrechter heeft de (subsidiaire) vordering van de vertrekvergoeding en de buitengerechtelijke kosten toegewezen. Tegen dit oordeel komt Volksbank op in hoger beroep.

Oordeel

De kern van het geschil draait om de uitleg van het Sociaal Plan met betrekking tot de aanvang en duur van de mobiliteitsfase. Naar het oordeel van het hof zou de mobiliteitsfase voor werknemer beginnen op 1 augustus 2019, na afloop van zijn tijdelijke werkzaamheden, en werd deze vanwege ziekte opgeschort tot 1 februari 2020. Het hof past de cao-norm toe voor de uitleg van het Sociaal Plan en concludeert dat de mobiliteitsfase vanwege ziekte werd opgeschort voor maximaal zes maanden. De bewoordingen van de bepaling laten in elk geval over de maximering van de opschorting geen twijfel bestaan, ook niet wanneer deze bewoordingen worden gezien in het licht van de tekst van het gehele Sociaal Plan. De maximering heeft onmiskenbaar ook betrekking op (volledige) afwezigheid wegens ziekte en met de laatste zin kan redelijkerwijs niet anders bedoeld zijn dan te bepalen wanneer de opschorting bij ziekte eindigt voordat de zes maanden om zijn: niet pas bij volledig herstel maar bij 50% arbeidsgeschiktheid. Dat betekent dat voor werknemer, die al ziek was toen de mobiliteitsfase zou beginnen en dus van meet af aan voldeed aan de vereisten voor opschorting, de mobiliteitsfase is opgeschort vanaf 1 augustus 2019 en zes maanden later is begonnen, dus per 1 februari 2020. De interpretatie van Volksbank, dat de mobiliteitsfase nooit begon bij ziekte, wordt verworpen. Het hof benadrukt dat de gevolgen van ziekte in het

Sociaal Plan zijn geregeld en dat beide partijen gehouden zijn daaraan uitvoering te geven. Het verweer van Volksbank, dat het Sociaal Plan niet van toepassing is omdat werknemer zijn baan heeft verloren door opzegging wegens blijvende arbeidsongeschiktheid en niet door een reorganisatie, wordt eveneens verworpen. Het hof stelt dat het Sociaal Plan bescherming biedt aan werknemers bij verlies van hun baan, ongeacht de reden. De samenloop van beschermingsregimes, zowel van het Sociaal Plan als de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, rechtvaardigt niet het terzijde schuiven van aanspraken die zijn ontstaan op basis van het Sociaal Plan. Het hoger beroep slaagt aldus niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:7302

Zaaknummer: 200.307.611

Rechters: R. Verkijk, F.W.J. Meijer en H.G. Rottier

Advocaten: M.B. Kerkhof, A.J.A. Leemans en A.A.M. Broos

Wetsartikelen: