

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt arbeidsongeschikt en wordt kort daarna boventallig verklaard wegens bedrijfssluiting. Werkgeefster beëindigt de arbeidsovereenkomst niet om bedrijfseconomische redenen, maar zegt na 104 weken ziekte op met toestemming van het UWV. Werknemer ontvangt de wettelijke transitievergoeding en niet de hogere vergoeding uit het sociaal plan. Verzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 10 oktober 1988 in dienst bij werkgeefster, een dochtermaatschappij van een internationaal concern dat metalen componenten produceert. Zijn werkzaamheden vinden plaats binnen de productie-unit voor kegelrollen in de functie van operator E.

Vanwege tegenvallende resultaten besluit werkgeefster deze unit te sluiten. Zij stelt een sociaal plan op met een looptijd van 6 mei 2022 tot 6 mei 2026. In dit plan is onder meer opgenomen dat boventallige werknemers recht hebben op een beëindigingsvergoeding van 1,9 keer de transitievergoeding, met een maximum van € 145.000. Een belangrijke uitzondering geldt voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid. Zij krijgen alleen de wettelijke transitievergoeding.

Op 13 juli 2022 meldt werknemer zich ziek. Enkele weken later, op 11 augustus 2022, verklaart werkgeefster hem boventallig en biedt hem op basis van het sociaal plan een vaststellingsovereenkomst aan, inclusief de maximale beëindigingsvergoeding van € 145.000. Werknemer weigert deze overeenkomst te tekenen, omdat hij vreest dat dit zijn recht op een uitkering in gevaar brengt. Re-integratie binnen een andere unit ('[naam 2]') blijkt medisch niet mogelijk. In het najaar van 2023 besluit werkgeefster ook deze tweede unit te sluiten. De echtgenote van werknemer vraagt daarop of werknemer alsnog kan worden meegenomen in deze ontslagronde, zodat hij onder het sociaal plan valt. Werkgeefster wijst dit verzoek af. Zij stelt dat het opzegverbod tijdens ziekte een vaststellingsovereenkomst verhindert en dat werknemer, na 104 weken arbeidsongeschiktheid, enkel recht heeft op de wettelijke transitievergoeding.

In januari 2024 wordt aan werknemer een vervroegde IVA-uitkering toegekend. Vervolgens zegt werkgeefster op 1 september 2024, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst op wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 december 2024. Werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 60.681,77. Werknemer legt de zaak voor aan de kantonrechter. Hij vordert alsnog de

beëindigingsvergoeding van € 145.000 uit het sociaal plan of subsidiair een schadevergoeding of billijke vergoeding. Ook beroept hij zich op de hardheidsclausule in het sociaal plan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de uitleg van het sociaal plan is de zogenoemde cao-norm van toepassing: de tekst wordt objectief uitgelegd zonder acht te slaan op individuele bedoelingen. Uit artikel 2.2 van het sociaal plan blijkt duidelijk dat werknemers die na meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid uit dienst treden, zijn uitgesloten van de hogere beëindigingsvergoeding. Deze uitsluiting geldt ook wanneer zij eerder boventallig zijn verklaard.

Vast staat dat werknemer pas na 104 weken ziekte uit dienst is gegaan. De rechter oordeelt daarom dat het sociaal plan niet op hem van toepassing is en hij dus geen recht heeft op de beëindigingsvergoeding van € 145.000.

De subsidiaire stelling van werknemer – dat werkgeefster had moeten proberen om via het UWV een ontslagvergunning te verkrijgen op grond van bedrijfseconomische redenen – verwerpt de rechter. Werkgeefster is daartoe niet verplicht. Bovendien blijkt uit de stukken dat werkgeefster dit in 2022 wel heeft geprobeerd, maar het UWV weigerde vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. Ook het beroep op goed werkgeverschap slaagt niet. De rechter ziet geen aanwijzingen dat werkgeefster bewust heeft gewacht met beëindiging van het dienstverband om onder de beëindigingsvergoeding uit te komen. Zij handelt binnen haar bevoegdheden door pas na 104 weken ziekte tot beëindiging over te gaan.

Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, en daarmee bestaat er geen grond voor een billijke vergoeding. Dat andere werknemers de hogere vergoeding wel hebben ontvangen, doet daaraan niets af; het gaat om ongelijksoortige situaties.

Tot slot wijst de rechter ook het beroep op de hardheidsclausule af. Hoewel de uitkomst voor werknemer financieel nadelig is, vindt de rechter dit niet onaanvaardbaar. Werknemer heeft in 2022 een regeling aangeboden gekregen, maar heeft daar niet op willen ingaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2153

Zaaknummer: 11464594 UE VERZ 24-388

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.W.A. Ringeling en M.J. de Coninck

Wetsartikelen: 7:611 BW