

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt in strijd met goed werkgeverschap door een zieke boventallige werknemer op grond van het Sociaal Plan geen vaststellingsovereenkomst aan te bieden, terwijl zij dat bij een andere collega in vergelijkbare omstandigheden wel heeft gedaan.

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 blijkt medisch niet mogelijk. In het najaar van 2023 besluit werkgeefster ook een 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. Werknemer heeft de zaak vervolgens voorgelegd aan de kantonrechter en alsnog de beëindigingsvergoeding van € 145.000 uit het sociaal plan gevorderd. Subsidiair heeft hij een schadevergoeding of billijke vergoeding gevorderd. Ook heeft hij zich op de hardheidsclausule in het sociaal plan beroept. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen (zie AR 2025-0666). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 2.2 van het sociaal plan moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Voor de beantwoording van de vraag of een werknemer op basis van die bepaling aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding is het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt beslissend en niet, zoals werknemer betoogt, het moment van boventalligheid. Dit betekent dat de uitzondering op de toepasselijkheid van het sociaal plan bij een medewerker die na twee jaar ziekte uit dienst gaat, ook geldt als de medewerker al boventallig is verklaard op een moment waarop het nog onzeker was of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zou plaatsvinden, zoals bij werknemer het geval was. Verder kan ook, anders dan werknemer meent, het sociaal plan niet zo worden uitgelegd dat op TN Europe de verplichting rust om, als een zieke werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet tekent, aan het UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Er geldt dan immers een opzegverbod tijdens ziekte. Volgens het hof lag dat in 2024 wel enigszins anders, toen ook een tweede unit sloot. Bepleitbaar is dat TN Europe op dat moment opnieuw een ontslagaanvraag had kunnen indienen vanwege bedrijfseconomische redenen voor werknemer, omdat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Het is echter aan de werkgever om te bepalen wanneer en op welke grondslag hij aan het UWV een verzoek doet om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Omdat voor TN Europe dus geen verplichting bestond om werknemer wegens bedrijfseconomische redenen te ontslaan, is er ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Daarnaast oordeelt het hof dat artikel 2.2 van het sociaal plan ook niet naar zijn aard discriminerend is, omdat een medewerker die volledig arbeidsongeschikt is zich niet in een vergelijkbare situatie bevindt als een medewerker die arbeidsgeschikt is in het licht van de bepaling. De vergoeding uit het sociaal plan is immers bedoeld om boventallige werknemers zo veel mogelijk naar ander werk te begeleiden. Werknemer is niet meer in staat om te werken en kan gelet daarop geen transitie naar ander werk maken. Verder komt werknemer geen beroep toe op de hardheidsclausule en is er geen sprake van strijd met artikel 6:248 lid 2 BW (de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid). Wel heeft TN Europe in strijd met artikel 7:611 BW gehandeld door werknemer in 2023 niet opnieuw een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. Werknemer bevond zich toen namelijk in dezelfde situatie als een andere (zieke) werknemer die in 2022 negen maanden arbeidsongeschikt was en net als werknemer geen uitzicht had op herstel, maar wel een vaststellingsovereenkomst aangeboden heeft gekregen. In deze omstandigheden, waarbij sprake is van gelijke dan wel vergelijkbare gevallen, getuigt het niet van goed werkgeverschap van TN Europe om werknemer in 2023 niet opnieuw een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. TN Europe dient daarom de schade van werknemer te vergoeden, die volgens het hof bestaat uit een vergoeding van € 54.000 bruto. Hierbij heeft het hof rekening gehouden met het feit dat werknemer zes maanden langer loon doorbetaald heeft gekregen ten opzichte van de andere werknemer en al een transitievergoeding van circa € 84.300 bruto heeft ontvangen. Tot slot heeft werknemer recht op vergoeding van de buitengerechtelijke kosten. Het hoger beroep van werknemer slaagt en de bestreden beschikking wordt door het hof vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7624

Zaaknummer: 200.356.493

Rechters: A.A. van Rossum, M.P.C.J. van Bavel en D.M.A. Bij de Vaate

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

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW, 7:673 BW, 7:670a BW, 7:669 lid 3 sub a en b BW, 7:611 BW en 7:682 lid 1 sub c BW