

RECHTSPRAAK

Kern

UWV is verwickeld in een reorganisatie. In verband hiermee is door UWV in overleg met de vakbonden een sociaal plan opgesteld. Bij de boventallig verklaring hanteert UWV het afspiegelingsbeginsel, zoals vastgelegd in het Ontslagbesluit ex artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). Daartoe zijn binnen de categorieën uitwisselbare functies leeftijdscohorten vastgesteld. Het aantal dienstjaren bepaalt uiteindelijk - cohortsgewijs - wie boventallig wordt verklaard. Met betrekking tot de vaststelling van het aantal dienstjaren, dat bepalend is voor de positie binnen het cohort, hebben eisers één eigenschap gemeen: eisers zijn gedurende een zekere periode volgend op het dienstverband bij één van de oorspronkelijke bedrijfsverenigingen of uitvoeringsinstellingen die uiteindelijk in rechte zijn opgevolgd door UWV in dienst geweest bij de Stichting Uitvoeringsorganisatie Sociale Zekerheid voor Overheid en Onderwijs (hierna: USZO), een rechtsvoorganger van UWV. Op grond van de UWV-CAO tellen dienstjaren bij USZO niet zonder meer mee. Eisers vorderen een verklaring voor recht dat deze dienstjaren onverkort meetellen, omdat het onderscheid in strijd zou zijn met de AWGB.

De kantonrechter oordeelt als volgt. UWV heeft onweersproken gesteld dat, voorafgaande aan de totstandkoming van UWV overleg is gevoerd tussen de werkgevers en vakbonden betrokken bij de uitvoering van de sociale werknemers verzekeringen. Dit overleg heeft geleid tot het opstellen een model-CAO, op grond waarvan de verschillende organisaties hun arbeidsvoorwaarden geüniformeerd hebben. USZO heeft niet deelgenomen aan dit overleg. In het kader van dit overleg zijn op basis van wederkerigheid, CAO-bepalingen overeengekomen met betrekking tot de bij de werkgevers doorgebrachte dienstjaren. Afgesproken werd dat de dienstjaren doorgebracht bij de ene werkgever uit de groep, geacht te zijn doorgebracht bij de andere opvolgende werkgever uit die groep. Met andere woorden, binnen de groep erkende men elkaars dienstjaren. Het doel van deze regeling is bescherming van de rechten van de werknemers. Dit doel is legitiem en het middel om dit doel te bereiken, namelijk het maken en codificeren van afspraken in de vorm van de overeengekomen dienstjarenregeling, is op zich zelf passend en noodzakelijk. Dit heeft tot gevolg dat voor het gemaakte indirecte onderscheid een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Dit laat onverlet dat onverkorte toepassing van de dienstregeling op alle werknemers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dan wel in strijd is met het beginsel van goed werkgeverschap (vergelijk HR 30-01-2004, *JAR* 2004, 68). Bij de selectie van de werknemers die behouden blijven voor de nieuwe organisatie dan wel boventallig worden verklaard, wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd. Dit heeft tot gevolg dat de persoonlijke kwaliteiten van de betrokken werknemers bij de plaatsing geen rol spelen. UWV heeft dan er dan ook geen belang bij om in het kader van

de selectieprocedure een bepaalde groep medewerkers - in dit geval de ex-USZO-medewerkers - anders te behandelen.

De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2008

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2008:BG5063

Zaaknummer: CV 07-39726

Wetsartikelen: AWGB en 6:248 BW