

RECHTSPRAAK

werkneemster/SNS Reaal NV

Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Uitleg Sociaal Plan SNS Reaal. Beroep op Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid verworpen.

Werkneemster is sinds 1969 in dienst bij SNS Reaal NV (hierna: SNS) in de functie van Medewerkster Cliëntenservice 4. In 2008 heeft SNS besloten tot ingrijpende reorganisatie. Als gevolg daarvan kwam onder meer de functie van werkneemster te vervallen. In 2009 heeft SNS een intern Herplaatsbedrijf opgericht met als doel herplaatsers te begeleiden bij het zoeken naar een nieuwe interne of externe baan. In dat kader is werkneemster begeleid door X. Daarnaast heeft SNS een extern outplacementbureau ingeschakeld. SNS heeft geconcludeerd dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren voor werkneemster. Om die reden heeft SNS een ontslagvergunning voor haar verzocht aan het UWV. Deze ontslagvergunning is door het UWV verleend. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge Visie en Vlag kwamen onder meer 287,8 fte MCS-4 en 72,2 fte MCS-5 en 380,3 fte adviseurs particulieren te vervallen. Tegenover deze ten minste 740 fte medewerkers stonden naar verwachting 35 medewerkers Klanten Contact Centrum en 200 fte verkoopadviseurs. Zelfs als waar is hetgeen werkneemster stelt dat in de loop van 2011 dit aantal is uitgebreid met 10 extra verkoopadviseurs en 59 medewerkers, resteert er nog altijd een behoorlijke teruggang in fte, waarbij aantekening moet worden gemaakt dat het aantrekken van extra mensen voor het KCC in Utrecht in de loop van 2010-2011 ook in de adviesaanvraag is verwoord. Hiermee is voldoende aannemelijk dat sprake was van een reorganisatie om bedrijfseconomische redenen. Dat de nieuwe arbeidskrachten allen jong waren, heeft werkneemster verder niet aangetoond. Ook anderszins blijkt niet dat SNS alleen jonge werknemers heeft overgehouden. Het hof verwierpt de stelling dat sprake is van een valse dan wel een voorgewende reden voor het ontslag en de aantijgingen dat de insteek van SNS de facto een verjonging van haar personeelsbestand beoogde met Visie en Vlag. Het argument van werkneemster dat van SNS had mogen worden verwacht dat deze haar nadrukkelijker op het bestaan van nieuwe functies had moeten wijzen, wordt ook niet gevolgd. Van een actieve aanbiedingsplicht is geen sprake. SNS hanteerde als beleid dat zichzelf MCS'ers met potentie aanwees – op basis van informatie van huidige en voormalige leidinggevers en op basis van functioneringsverslagen – die eventueel alsnog voor de nieuwe functies in aanmerking kwamen. De medewerkers die niet 'gematcht' werden, werden

niet uitgenodigd om te solliciteren op de nieuwe functie. Wel konden zij in bezwaar gaan tegen de beslissing bij de Toetsingscommissie die op grond van het sociaal plan was ingesteld. Werkneemster heeft van deze bezwaarmogelijkheid geen gebruik gemaakt. Ook de voor werkneemster openstaande mogelijkheid om een 'gewone' interne sollicitatie in te zenden voor de nieuwe functies, heeft zij niet benut. Wat betreft de stelling dat het sociaal plan voor werkneemster niet een redelijke voorziening bevat, wordt als volgt overwogen. Niet in geding is dat de voorziening die werkneemster is aangeboden op zich conform het Sociaal Plan is, en evenmin is in geding dat het sociaal plan met representatieve vakbonden is afgesloten. Werkneemster heeft nauwelijks argumenten aangevoerd waarom de voorziening conform het sociaal plan in haar geval onbillijk zou zijn. Zij heeft geen bijzondere, alleen haar rakende omstandigheden aangevoerd die maken dat de voorziening conform het sociaal plan als onvoldoende moet worden aangemerkt. Ontslag heeft voor de werknemer nu eenmaal nadelige gevolgen. De stelling van werkneemster dat zij recht heeft op een zodanige financiële compensatie dat zij als gevolg van het ontslag geen financiële nadelen zou mogen lijden, wordt door het hof niet onderschreven nu daarvoor geen steun is in het recht. Werkneemster heeft verder nog gesteld dat artikel 5.1.1 van het sociaal plan in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Ook deze stelling wordt niet gevolgd. De door SNS toegepaste aftopping is objectief gerechtvaardigd. De aftopping is onderdeel van het sociaal plan geworden om de voor een afvloeiingsregeling beschikbare middelen evenwichtig over de verschillende leeftijdsgroepen te verdelen. Zonder aftopping zou een disproportioneel groot gedeelte van die middelen terecht komen bij oudere werknemers. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:54

Zaaknummer: 200.114.092/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

Advocaten: J.V. van Ophem en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW