

RECHTSPRAAK

werknemer/Wegener Media B.V.

Werkgever handelt in strijd met sociaal plan (en goed werkgeverschap) door boventallige werknemer te passeren voor de functies regioverslaggever Zeeuws-Vlaanderen en eindredacteur. Aanhouding schadebegroting.

Sociaal plan als cao

(Vervolg op AR 2017-0487.) Werknemer heeft zijn eis gewijzigd en vermeerderd. De bezwaren hiertegen van Wegener worden verworpen. Bij de beoordeling van de vraag of Wegener het sociaal plan in verband met de daarin opgenomen werkgelegenheidsbepalingen behoorlijk is nagekomen wordt het volgende vooropgesteld. Een sociaal plan moet volgens vaste rechtspraak met het oog op de daarmee te bereiken rechtsbescherming gelijkgesteld worden met een cao. Op grond van de Wet CAO kunnen individuele werknemers naleving dan wel schadevergoeding vorderen wegens schending van normatieve bepalingen in de cao. De kantonrechter typeert de artikelen E.1.1, E.7.2 en G.2 van het door Wegener afgesloten sociaal plan als zodanige bepalingen.

Schending sociaal plan functie regioverslaggever Zeeuws-Vlaanderen

Werknemer wordt gevolgd in zijn constatering dat de uitlatingen die Wegener in 2014 over de vervulling van de vacature voor regioverslaggever Zeeuws-Vlaanderen heeft gedaan niet in overeenstemming zijn te brengen met de feiten zoals die na het tussenvonnis door haar zijn gepresenteerd. Daaruit volgt dat al in maart 2014 door Wegener voor die vacatureruimte freelancer M is ingeschakeld terwijl in dezelfde periode herhaaldelijk door haar is gesteld dat voor het schrappen van de aanvankelijk opengestelde vacature een oplossing zou worden gezocht 'binnen de formatie'. Omdat gesteld noch gebleken is dat M destijds deel uitmaakte van het reguliere personeelsbestand van Wegener (lees: de redactiefuncties bij PZC), kan de conclusie geen andere zijn dat Wegener destijds de waarheid geweld aan heeft gedaan. Toen Wegener er in het voorjaar van 2014 voor koos om de aanvankelijk met het oog op een af te sluiten arbeidsovereenkomst opengestelde vacature regioverslaggever Zeeuws-Vlaanderen in te trekken en om in plaats daarvan uit te zien naar een freelance verslaggever, handelde zij strikt genomen niet in strijd met het sociaal plan door werknemer daarvoor niet te benaderen. Als goed werkgever, die bekend was met de belangstelling van werknemer voor deze in Zeeland te verrichten werkzaamheden en die er bovendien van op de hoogte had kunnen zijn dat werknemer in het verleden al eens freelancer is geweest en daarom voor die contractsvorm niet zou terugschrikken, had het echter wel op de weg van Wegener gelegen om werknemer te

benaderen voor de freelance werkzaamheden. Vervolgens ontstond per 1 januari 2015 een nieuwe situatie omdat het kennelijk toen (al) wel verantwoord was om aan M een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Wegener heeft bij de invulling van de vacature regioverslaggever Zeeuws-Vlaanderen per 1 januari 2015 het sociaal plan niet nageleefd door daarbij werknemer te passeren. Dat geldt evenzeer per 1 januari 2016 als ervan uit zou moeten worden gegaan dat toen pas een vacature ontstond. Artikel G.2 van het sociaal plan was voor werknemer op die datum immers nog steeds niet uitgewerkt en Wegener heeft niet zorgvuldig gemotiveerd waarom de functie die toen ontstond niet als passend valt aan te merken voor werknemer.

Schending sociaal plan functie eindredacteur

De kantonrechter volgt het verweer van Wegener als het gaat om de vacatures voor webredacteur, bureauredacteur en vormgever. Werknemer erkent immers dat hij naar deze functies niet expliciet heeft gesolliciteerd. Naar de functie van eindredacteur heeft werknemer wel gesolliciteerd. Hij ontving daarop een in algemene bewoordingen gestelde afwijzingsbrief van Wegener. Die afwijzing doet geen recht aan de voorkeursbehandeling waarop werknemer aanspraak kon maken en frappeert bovendien, nu het ging om de functie waarin werknemer nog niet zo heel lang geleden werkzaamheden voor Wegener had verricht. Daarmee volstond een standaardafwijzing niet en was Wegener zonder meer gehouden om duidelijk, begrijpelijk en overtuigend uiteen te zetten waarom werknemer zijn oude functie niet kon of mocht terugkrijgen. Door dat na te laten handelde Wegener niet als goed werkgever. Anders dan Wegener met stelligheid poneert, wordt algemeen aangenomen dat verplichtingen van goed werkgeverschap ook buiten de contractuele periode kunnen gelden. Los daarvan miskent Wegener de wezenlijke betekenis van artikel G.2 sociaal plan. Conclusie is dat Wegener werknemer ten onrechte heeft gepasseerd voor de functies regioverslaggever Zeeuws-Vlaanderen en eindredacteur. Daarmee is Wegener tekortgeschoten in de behoorlijke nakoming van het sociaal plan en heeft zij zich in zoverre ook niet als goed werkgever gedragen. De kantonrechter beschikt over te weinig feitelijke gegevens om tot bepaling van de schade te kunnen komen. Er zal daarom een voortzetting van de comparitie worden gelast met het doel om daarover inlichtingen te verkrijgen (voor vervolg zie AR 2017-0503).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-11-2016

Zaaknummer: 3855830 CV EXPL 15-1255