

RECHTSPRAAK

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V.

Uitleg cao-bepalingen en bepalingen uit het sociaal plan. Achmea heeft meeruren voor 2017 mogen weigeren en beroep op de uitzondering voor medewerkers in de Zilverpool-regeling gaat niet op.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1980 bij (de rechtsvoorganger van) Achmea in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomsten is de Achmea-cao (hierna: 'de cao') van toepassing. Op grond van de cao bestaat voor medewerkers de mogelijkheid gebruik te maken van het (arbeidsvoorwaardelijke) keuzesysteem 'Achmea Select', waarbij – kort gezegd – elk jaar een deel van de arbeidsvoorwaarden geruild kan worden, zonder dat de arbeidsovereenkomst wijzigt. Werknemer werkte 40 uur per week bij een contract van 36 uur per week (en had derhalve vier meeruren per week). Tot en met 2012 werd 38 uur per week uitbetaald en bouwde werknemer twee 'tijd-voor-tijd'-uren op. Vanaf 2013 heeft werknemer vier meeruren per week uitbetaald gekregen. Bij Achmea heeft een reorganisatie plaatsgevonden. In het kader van die reorganisatie is een sociaal plan opgesteld. Aan werknemer is op 21 april 2016 medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Het dienstverband van werknemer bij Achmea is beëindigd met ingang van 1 maart 2017, door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft in eerste aanleg betaling gevorderd van de te weinig uitbetaalde beëindigingsvergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek in eerste aanleg afgewezen onder meer omdat Achmea de meerurenaanvraag voor 2017 heeft mogen weigeren op grond van het bedrijfsbelang en omdat het beroep op de uitzondering voor medewerkers in de Zilverpool-regeling niet opgaat.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of Achmea bij de berekening van de beëindigingsvergoeding het laatste maandsalaris van werknemer kon hanteren, zonder verdiscontering van de zogenoemde meeruren (ook wel Achmea Select-uren) in het maandsalaris. Het gaat daarbij om uitleg van cao-bepalingen en bepalingen uit het sociaal plan. Ten aanzien van de weigering van de meeruren oordeelt het hof als volgt. In de cao is in artikel 12 de keuzeregeling opgenomen, waarin ook is bepaald dat de leidinggevende de aanvraag mag weigeren als de keuze van een werknemer tegen het bedrijfsbelang ingaat. Door werknemer is niet betwist dat het tegen het bedrijfsbelang van Achmea in zou gaan als zij

meeruren voor 2017 zou toekennen. Werknemer is vanaf 1 juni 2016 vrijgesteld van werkzaamheden, met behoud van salaris. Het toekennen van meeruren over 2017 zou betekenen dat Achmea een hoger loon dan het contractueel overeengekomen arbeidsloon zou moeten betalen, zonder dat daar werkzaamheden tegenover staan. Dat gaat evident tegen het bedrijfsbelang van Achmea in. Aangezien Achmea elk jaar in of omstreeks oktober mag toetsen of de keuze voor (uitbetaling van) meeruren tegen het bedrijfsbelang ingaat, valt niet in te zien waarom Achmea de keuze voor meeruren over 2017 niet mocht weigeren. Uit het voorgaande volgt dat Achmea naar het oordeel van het hof de meeruren voor 2017 heeft mogen weigeren. Ten aanzien van de uitzondering in de Zilverpool-regeling oordeelt het hof als volgt. Voor medewerkers die gebruikmaken van de Zilverpool-regeling is in het sociaal plan expliciet opgenomen dat zij geen gebruik kunnen maken van de Achmea Select-uren. Werknemer concludeert hieruit dat Achmea de keuzemogelijkheid voor boventalligen die niet onder de Zilverpool-regeling vallen niet kan beperken. Het hof volgt werknemer daarin niet. Dat de Achmea Select-uren voor werknemers die in aanmerking komen voor de Zilverpool-regeling expliciet zijn uitgesloten in het sociaal plan maakt niet, zonder nadere toelichting die niet is gegeven, dat andere werknemers automatisch, een niet te beperken, recht hebben op meeruren op grond van Achmea Select. Niet valt in te zien dat het al dan niet toekennen van Achmea Select-uren niet door Achmea volgens de in de (cao)regeling opgenomen voorwaarden kan worden getoetst. Voorts volgt uit de tekst van het sociaal plan dat het salaris op de beëindigingsdatum bepalend is voor de hoogte van de B-factor. Nu werknemer c.s. in 2017 geen meeruren hebben gewerkt, zijn deze dan ook geen onderdeel geworden van het maandsalaris in 2017. Door het salaris van februari 2017 als uitgangspunt voor de berekening te nemen heeft Achmea het juiste maandsalaris tot uitgangspunt genomen voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. Het hof bekrachtigt het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5285

Zaaknummer: 200.234.856

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: C. Karharman en S.B.W. van de Scheur