

RECHTSPRAAK

Het sociaal plan, in verband met een nieuw opgericht werkbedrijf, is niet van toepassing op het functiewaarderingstraject. Bij dat traject is geen ongeoorloofd onderscheid gemaakt.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 september 2010 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van de Stichting Senzer (hierna: de Stichting). Daarvoor werkte werknemer in het kader van de Wet sociale werkvoorziening bij deze werkgever. Het sociaal plan is op 21 juni 2016 in werking getreden. Het sociaal plan is op werknemer als medewerker van toepassing. Op 26 september 2017 is het functie-beoordelingsformulier voor werknemer ingevuld. Daarbij is vastgesteld dat hij niet over het benodigde hbo-werk- en denkniveau beschikt. Als onderdeel van het ontwikkelplan is werknemer in januari 2018 gestart met een hbo-opleiding. Werknemer heeft na een aantal maanden geconstateerd dat hij het niveau van de opleiding niet aankon. Hij heeft op 29 mei 2018 bij Senzer aangegeven dat hij wilde stoppen met de opleiding. Senzer heeft dit verzoek gehonoreerd waarbij is aangegeven dat hij de functie van assistent-werkleider heeft aanvaard. Bij brief van 12 juli 2018 schrijft de gemachtigde van werknemer dat zijn cliënt er geen moeite mee heeft om in de toekomst de functie van assistent-werkleider te aanvaarden, maar dat hij er wel moeite mee heeft dat zijn arbeidsvoorwaarden verslechteren. Ook schrijft de gemachtigde dat er sprake is van strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel, omdat een aantal van de 'oudere collega's' van cliënt niet worden geconfronteerd met het huidige functiewaarderingstraject en zij tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd de tot dan toe uitgeoefende functie kunnen blijven vervullen, zonder dat hier andere voorwaarden aan worden gesteld. Werknemer vordert onder meer te verklaren voor recht dat er ten aanzien van hem een ongeoorloofd onderscheid is gemaakt, de Stichting te gelasten om de tot aan de fuwa geldende arbeidsvoorwaarden op hem van toepassing te laten zijn, de Stichting met terugwerkende kracht te veroordelen tot betaling van het verschil in salaris en overige emolumenten over wat hij op grond van zijn oude arbeidsvoorwaarden had horen te krijgen.

Oordeel

Is het sociaal plan van toepassing op het fuwa-traject?

Werknemer wordt niet gevolgd in zijn stelling dat het sociaal plan van toepassing is op het in 2017 door de Stichting gestarte fuwa-traject. Dat de afspraken uit het sociaal plan ook zien op de herwaardering van de functies en de gevolgen daarvan, blijkt uit niets en is door de Stichting ook weersproken. Dit kan niet worden afgeleid uit artikel 11 en volgt ook niet uit de

artikelen 5 en 6 van het sociaal plan. Werknemer gaat eraan voorbij dat deze artikelen, waarin kort gezegd het behoud van de rechtspositie en het salarisperspectief is gewaarborgd, zien op de plaatsing van de medewerker in het nieuwe werkbedrijf. Wanneer een medewerker in dat kader wordt ge- of herplaatst in een functie waaraan een lagere functionele schaal is verbonden dan aan zijn oude functie, dan behoudt hij het salarisperspectief dat hij had bij de huidige werkgever (lid 2). Bij de overgang naar het nieuwe werkbedrijf, de Stichting, is werknemer echter geplaatst in zijn eigen functie en in dezelfde schaal, zodat deze bepaling niet van toepassing is. Dat het sociaal plan een werkingsduur heeft tot uiterlijk 1 januari 2020 (art. 1 lid 6 van het sociaal plan) maakt dit niet anders, nu de in het sociaal plan neergelegde afspraken zien op de overgang van de werknemers naar de Stichting. Die overgang was al op 1 oktober 2016 afgerond. Ook geldt dat zelfs wanneer veronderstellenderwijs wordt aangenomen dat de algemeen directeur de door werknemer gestelde toezegging in het kader van het fuwa-traject heeft gedaan de kantonrechter van oordeel is dat die toezegging is nagekomen. Werknemer is met het aanvaarden van de functie van assistent-werkleider een stap teruggegaan, maar heeft wel het loon gehouden dat hoort bij de functie van werkleider. Werknemer is dus met behoud van zijn oorspronkelijke salaris een stap teruggegaan. Dat hij de komende jaren de cao-verhogingen mist, is daarmee niet zonder meer in strijd. De slotsom is dat het sociaal plan niet van toepassing is op het fuwa-traject. Bij de overgang naar het nieuwe werkbedrijf is werknemer correct in functie en loonschaal geplaatst en is hij er niet op achteruit gegaan. Dat het salaris van werknemer nu is bevroren, houdt geen verband met het sociaal plan. De Stichting is niet tekortgeschoten in de nakoming van het sociaal plan.

Is er wilsovereenstemming bereikt over de gewijzigde arbeidsvoorwaarden?

De Stichting kon en mocht er op het moment van het tweede gesprek van uitgaan dat met werknemer wilsovereenstemming was bereikt over de wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden. Er bleef immers een functie voor hem in stand en hij hield hetzelfde salarisoniveau. Hij ging er dus niet op achteruit behalve dat de voordelen van indexering in de toekomst niet voor hem zouden gelden. Aan bewijislevering door getuigen wordt niet toegekomen (zie AR 2020-0486).

Is sprake van strijd met goed werkgeverschap, in de zin van ongeoorloofd onderscheid?

Met een beroep op het Afga-criterium – gelijke arbeid, gelijk loon – stelt werknemer dat de Stichting een ongeoorloofd onderscheid tussen medewerkers maakt, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Met de Stichting is de kantonrechter van oordeel dat een WSW-werkleider niet gelijk gesteld kan worden aan de reguliere functie van werkleider. Werknemer heeft niet weersproken dat de inhoud/het takenpakket van een WSW-werkleider anders is en dat een WSW-werkleider minder verdient. De enkele herhaling dat volgens hem sprake is van ongeoorloofd onderscheid, zonder dit te beargumenteren en zonder in te gaan op het verweer van de Stichting, is onvoldoende om zijn stelling te kunnen dragen. De slotsom is dat niet is komen vast te staan dat er sprake is van gelijke gevallen, zodat al om die reden ook geen sprake kan zijn van een ongeoorloofd onderscheid. Uit wat hiervoor staat, volgt dat de vorderingen van werknemer moeten worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2251

Zaaknummer: 7860259

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: J.J.P. van Stiphout en I.J.A.J. Hanssen

Wetsartikelen: 7:611 BW