

RECHTSPRAAK

Werknemer kan geen rechten ontlelen aan bindend advies van CBSP ten aanzien van collega, waarbij het bezwaar tegen het toepassen van Sociaal plan 2017-2020 in plaats van 2016 gegrond is verklaard. Geen grond voor aanpassing (hoogte vergoeding in de) vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 1989 in dienst getreden van Coöperatieve Rabobank U.A (hierna: Rabobank) en is laatstelijk werkzaam geweest als Accountmanager Private Banking B. Per 1 september 2016 is werkneemster actief mobiel verklaard op basis van het Sociaal Plan 2016. Werkneemster is met ingang van 1 maart 2017 boventallig verklaard. Werkneemster en Rabobank hebben op 13 februari 2017 een vaststellingsovereenkomst (hierna: vso) gesloten. Het Sociaal Plan Rabobank CAO 2017-2020 is op werkneemster van toepassing verklaard. In artikel 19 van de vso is bepaald dat zowel werkgever als werknemer zich ingevolge het Sociaal Plan kunnen wenden tot de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan Rabobank CAO (hierna: CBSP). Een (ex-)collega van werkneemster heeft bij het CBSP een bezwaarschrift ingediend. Deze collega kon zich niet vinden in de toepassing van het Sociaal Plan 2017-2020. Volgens haar was het onredelijk om bij de actief mobielverklaring aan te geven dat het Sociaal Plan 2016 van toepassing is en vervolgens te besluiten dat zij in 2017 boventallig wordt en alsdan een nieuw Sociaal Plan toe te passen. In het bindend advies van 7 juni 2017 heeft het CBSP het bezwaar met betrekking tot het niet toepassen van het Sociaal Plan 2016 gegrond verklaard. Werkneemster stelt zich op het standpunt haar situatie identiek is aan die van haar collega, zodat zij aan het bindend advies van 7 juni 2017 rechten kan ontlelen, in die zin dat ook in haar situatie het Sociaal Plan 2016 had moeten worden toegepast met als gevolg dat zij recht zou hebben gehad op een hogere vergoeding. In het vonnis van 20 juni 2018 heeft de kantonrechter geoordeeld dat geen sprake was van dwaling bij het aangaan van de overeenkomst. Werkneemster is van dit vonnis in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Gelijke behandeling op grond van goed werkgeverschap en redelijkheid en billijkheid*

Het hof is van oordeel dat het op grond van artikel 19 ook voor werkneemster duidelijk moet zijn geweest dat zij zich desgewenst kon wenden tot de CBSP. Dat werkneemster anders dan haar collega van deze mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt en dat vervolgens op grond van het bindend advies van de CBSP de vso van de collega is aangepast, betekent niet dat sprake is van een ongelijke behandeling. Dat betekent dat ook hier sprake is van een te

rechtvaardigen ongelijke behandeling.

Nakoming

Anders dan werkneemster stelt, kan zij geen rechten ontlenen aan het bindend advies van de CBSP van 7 juni 2017. Een bindend advies is een species van een vaststellingsovereenkomst. Dit betekent dat een bindend advies net als iedere overeenkomst alleen geldt tussen de betrokken partijen, in dit geval dus tussen Rabobank en de collega. Daarom kan ook niet worden gezegd dat Rabobank door de vaststellingsovereenkomst met werkneemster niet aan te passen, handelt in strijd met goed werkgeverschap of dat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Rabobank heeft voorts gemotiveerd betwist dat de boventalligheidsverklaring van werkneemster sneller had gekund. Dit betekent dat in deze procedure er niet van kan worden uitgegaan dat werkneemster eerder dan op 1 maart 2017 boventallig had kunnen worden verklaard. De conclusie is dan ook dat op de situatie van werkneemster het Sociaal Plan 2017-2010 van toepassing is. De vordering van werkneemster dat zij op grond van nakoming, met toepassing van artikel 19, recht heeft op nabetaling op basis van het Sociaal Plan 2016, is op deze grondslag niet toewijsbaar.

Aanvullende en beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid

Anders dan werkneemster stelt, waren de termijnen waarbinnen het mogelijk was om beroep in te stellen bij CBSP voor haar wel degelijk kenbaar. In de brief van 19 december 2016 is werkneemster erop gewezen waar zij de bepalingen van het Sociaal Plan kon vinden. Dat betekent dat als zij van plan zou zijn geweest om beroep in te stellen bij de CBSP zij aldaar had kunnen opzoeken hoe en binnen welke termijn zij dat had moeten doen. Dat de termijn niet expliciet in de vso is vermeld, doet daar niet aan af. Dat werkneemster er anders dan haar collega niet voor heeft gekozen om die weg te bewandelen, komt voor haar rekening en risico. Uit artikel 19 van de vso volgt dat zowel de werkgever als de werknemer zich tot de CBSP kan wenden om een voor beide partijen bindende uitspraak te krijgen. Verder volgt uit dit artikel dat die uitspraak er mogelijk toe kan leiden dat deze overeenkomst wordt aangepast. Dit artikel kan, redelijkerwijs uitgelegd, niet anders worden begrepen dan dat de uitspraak van de CBSP alleen voor de betrokken partijen, dus Rabobank en de werknemer in kwestie, bindend is.

Dwaling

Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat geen sprake is van een onjuiste mededeling. In het Sociaal Plan 2016 is namelijk bepaald dat voor alle medewerkers die na 31 december 2016 boventallig worden geldt dat zij geen rechten meer kunnen ontlenen aan dit Sociaal Plan. En ook in het Sociaal Plan 2017-2020 is bepaald dat dit Sociaal Plan geldt voor medewerkers die op of na 1 januari 2017 boventallig worden. In de bevestigingsbrief van 19 december 2016 alsook in de vso is dan ook terecht vermeld dat het Sociaal Plan 2017-2010 van toepassing is. Derhalve is ook van wederzijdse dwaling geen sprake.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2172

Zaaknummer: 200.243.072_01

Rechters: H.A.W. Vermeulen, J.W. van Rijkom en C.B.M. Scholten van Aschat

Advocaten: S.A.J. van Riel en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 6:230 BW, 6:228 BW, 7:900 BW en 7:611 BW