

RECHTSPRAAK

Uitleg Sociaal plan. Werkgever heeft de aan werknemers toekomende beëindigingsvergoeding op basis van het juiste Sociaal plan berekend en betaald. Het hof bekrachtigt beslissing kantonrechter.

Feiten

Als gevolg van een reorganisatie zijn de arbeidsovereenkomsten tussen Achmea Pensioenservices N.V. (hierna: Achmea) enerzijds en werknemers anderzijds beëindigd. In deze zaak gaat het in de kern om de vraag of de beëindigingsvergoeding (door partijen ook wel afvloeiingsvergoeding genoemd) waarop werknemers in verband met de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst recht hebben, moet worden berekend op basis van het Sociaal plan “Werken aan werk” 2014-2016 (hierna: Sociaal plan 2014-2016) of op basis van Deel 2 van het Sociaal plan Achmea 2017-2020 (hierna: Sociaal plan 2018-2020). Werknemers hebben bij de kantonrechter een verklaring voor recht gevorderd dat de beëindigingsvergoedingen voor hen moeten worden vastgesteld op basis van het tussen Achmea en de vakbonden op 1 mei 2014 overeengekomen Sociaal plan 2014-2016 en de veroordeling van Achmea gevorderd tot betaling van het verschil tussen de op basis hiervan berekende en de door Achmea inmiddels uitbetaalde beëindigingsvergoeding (berekend op basis van het Sociaal plan 2018-2020). De kantonrechter heeft deze vorderingen in het vonnis van 2 juni 2021 afgewezen. In hoger beroep willen de werknemers dat de vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Werknemers hebben in hoger beroep gesteld dat de kantonrechter een onjuist criterium heeft gehanteerd bij het beoordelen van de vraag of werknemers plaatsingskandidaat zijn geworden. Volgens hen is niet de definitie van de term in het Sociaal plan doorslaggevend, maar artikel 13 Ontslagregeling, zodat de eigenlijke vraag is of sprake was van uitwisselbare functies als bedoeld in de Ontslagregeling. Het hof volgt hen daarin niet. De aan het hof voorliggende vraag of werknemers onder de werkingssfeer van het Sociaal plan 2014-2016 vallen, moet echter worden beantwoord aan de hand van de in het Sociaal plan geformuleerde definities en criteria, die het hof moet uitleggen conform de hierna te noemen cao-norm, waarbij – zo nodig – tevens de Ontslagregeling moet worden betrokken. Uitwisselbaarheid van functies en/of afspiegeling zoals bedoeld in de Ontslagregeling staan bij het beantwoorden van de voorliggende vraag dus niet voorop.

Functieverval en ingrijpende functiewijziging

Werknemers stellen dat de oorspronkelijke functies van de medewerkers van het team

Werkgevers, na de aankondiging van de reorganisatie in 2015 zijn vervallen, dat er feitelijk nieuwe functies zijn gekomen ten behoeve van de transitie naar het APF en dat zij eenzijdig in die functies zijn herplaatst. Het hof is van oordeel dat uit de processtukken en uit de ter gelegenheid van de mondelinge behandelingen door werknemers gegeven toelichtingen aannemelijk is geworden dat hun werkzaamheden na 1 juli 2016 zijn gewijzigd, maar niet dat na de aankondiging van de reorganisatie in 2015 sprake was van (volledig) verval van hun functie. Werknemers hebben zich voorts op het standpunt gesteld dat sprake was van een ingrijpende functiewijziging, zoals omschreven in het Sociaal plan. Achmea heeft dit gemotiveerd weersproken. Op grond van artikel 2.1. en artikel 3.4. van het Sociaal plan 2014-2016 moet worden beoordeeld of sprake is van een dergelijke ingrijpende wijziging van de functie. Dat sprake was van een ingrijpend gewijzigde functie gedurende de looptijd van het Sociaal plan 2014-2016 hebben werknemer evenmin in hoger beroep aannemelijk gemaakt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat werknemers wel aannemelijk hebben gemaakt dat hun werkzaamheden na 1 juli 2016 zijn gewijzigd in die zin dat de context waarbinnen de functie werd uitgeoefend gewijzigd was. Nu geen sprake was van een verval van functies en/of van een ingrijpende functiewijziging, volgt het hof werknemers niet in hun stelling dat zij op die grond plaatsingskandidaat zijn geworden tijdens de looptijd van het Sociaal plan 2014-2016.

Plaatsingskandidaat op een later moment als gevolg van de adviesaanvraag 2015?

Voor het geval voorgaande niet tot toewijzing van hun vorderingen leidt, gronden werknemers hun vordering op het feit dat in artikel 2.2. van het Sociaal plan 2014-2016 tevens is bepaald dat als na afloop van de looptijd van het Sociaal plan de functie van de medewerker komt te vervallen of ingrijpend wijzigt en de medewerker niet in de ingrijpend gewijzigde functie wordt benoemd, het Sociaal plan 2014-2016 geldt, mits dit het gevolg is van een adviesaanvraag waarover overeenstemming is bereikt met de medezeggenschap tijdens de looptijd van het Sociaal plan 2014-2016 (dus voor 1 januari 2017). Ook hier volgt het hof de kantonrechter. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter correct en duidelijk heeft gemotiveerd waarom de vordering evenmin op deze subsidiaire grond kan worden toegewezen en verwijst daarom naar die motivering.

Achmea handelt in strijd met goed werkgeverschap en ongelijke behandeling ten opzichte van collega's

Als derde pijler voeren werknemers aan dat Achmea niet als goed werkgever heeft gehandeld dan wel in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. Zij menen dat Achmea hen in 2016 niet te werk had moeten stellen in nieuwe functies ten behoeve van APF. Zij had hun de keuze moeten laten tussen herplaatsing in een andere wel passende functie binnen Achmea of afscheid nemen. Het hof honoreert dit beroep niet. Achmea heeft ervoor gekozen werknemers gedurende een periode van vijf jaar door te laten werken en daarmee te behoeden voor werkloosheid. Zij hebben daardoor gedurende vijf jaar loon en overige emolumenten ontvangen en konden ook pensioen blijven opbouwen. Vervolgens heeft Achmea toen functieverval een feit was bij uitdiensttreding een beëindigingsvergoeding betaald conform

het tweede Sociaal plan dat met de vakbonden is overeengekomen. Werknemers hebben tot slot betoogd dat zij ongelijk zijn behandeld ten opzichte van directe collega's. Het hof gaat aan deze stelling voorbij omdat werknemers in reactie op het standpunt van Achmea 'dat het Sociaal plan 2014-2016 evenmin van toepassing is op de medewerkers van Syntrus Achmea', in hoger beroep niet zijn ingegaan. Werknemers hebben in hoger beroep slechts hun eigen standpunt herhaald. Dat sprake is van een ongelijke behandeling kan daarom gelet op de gemotiveerde betwisting door Achmea niet worden aangenomen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:8048

Zaaknummer: 200.299.613

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: E.P. Keuvelaar, S.F. Sagel en A.L. Koster

Wetsartikelen: Art 11 en 13 Ontslagregeling, 7:611 BW