

RECHTSPRAAK

Aan de orde is de vraag of het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing was op de boventalligheid van werknemer en of werkgever hem derhalve terecht heeft geplaatst in de nieuwe functie op niveau MSG-3 met een toeslag. Het hof beantwoordt deze vraag bevestigend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1989 in dienst bij KLM. Vanaf 1 september 2016 was werknemer geplaatst in de functie van [functie 1]. Vanwege boventalligheid is werknemer op 1 februari 2019 geplaatst in de functie van [functie 1] in het Transitiecentrum. Sinds 1 april 2021 is de functie van werknemer [functie 2] bij de divisie Inflight Services met een salaris van € 6.226,82 en een demotietoeslag van € 785,24 bruto per maand. Op 9 februari 2022 heeft KLM met werknemer besproken dat zijn *change management skills/process* (transformatie naar een *data-driven supply chain*) onvoldoende zijn. Op 25 februari 2022 heeft KLM aan werknemer gemaild dat hij zijn functie niet geheel invult zoals KLM van hem verwacht. Het betreft met name de *change management* (communicatie)kant van de functie. Dit is een wezenlijk onderdeel van de functie en daarom acht KLM een verbetertraject noodzakelijk. Op 16 maart 2022 is na overleg tussen partijen een (aangepast) verbeterplan opgesteld. Daarin staan onder andere (kort gezegd) drie verbeterpunten: begrip tonen, verbinden en motiveren. Op 2 mei 2022 heeft KLM aan werknemer gemaild dat zij in een gesprek tussen partijen op 28 april 2022 heeft moeten concluderen dat werknemer onvoldoende voortgang heeft geboekt op de drie verbeterpunten. Op 14 juni 2022 heeft werknemer een verslag van het gesprek van 10 juni 2022 aan KLM gemaild. In het verslag staat onder andere dat KLM nog geen verbetering ziet sinds mei. In de eindevaluatie op 27 juli 2022 heeft KLM werknemer laten weten dat zij geen match ziet op de functie van [functie 2]. Partijen hebben gesproken over het vervolgtraject, dat bestaat uit een geregisseerd mobiliteitstraject. Partijen hebben de afspraken over het geregisseerde mobiliteitstraject vastgelegd in een door werknemer voor akkoord ondertekende brief van KLM van 26 oktober 2022. Het mobiliteitstraject is op 1 november 2022 gestart. In de periode van 22 november 2022 tot en met 27 maart 2023 heeft elke maand een evaluatiegesprek plaatsgevonden. Tijdens het evaluatiegesprek van 11 mei 2023 is de (volgens KLM onvoldoende) voortgang van het traject besproken. Er is gesproken over de tweede helft van het traject waarin de focus meer extern zou worden gericht. Op 21 juli 2023 hebben partijen een evaluatiegesprek gevoerd. KLM heeft vastgesteld dat er geen concreet resultaat is geboekt. Op 8 november 2023 hebben partijen het afsluitende gesprek gevoerd. KLM heeft vastgesteld dat het werknemer niet is gelukt om binnen een jaar een passende functie te vinden en dat het geregisseerde mobiliteitstraject is geëindigd. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de tegenverzoeken van

werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt het oordeel van de kantonrechter dat het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing was op zijn boventalligheid en dat KLM hem derhalve terecht zou hebben geplaatst in de nieuwe functie op niveau MSG-3 met een toeslag. Vastgesteld kan worden dat de arbeidsovereenkomst van werknemer met KLM een incorporatiebeding bevat, waarin de toepasselijke cao voor KLM-grondpersoneel Nederland van toepassing is verklaard. Vast staat ook dat de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland 2019-2022 is afgesloten op 14 november 2019 en voor de periode van 1 juni 2019 tot en met februari 2022 gold. Sinds 1 juni 2019 is de werking van deze cao derhalve aangevangen (art. 7 Wet cao) en zijn de bepalingen van deze cao op werknemer van toepassing. Eerst ter zitting heeft werknemer in dit verband aangevoerd dat er sprake is van een statisch (en niet van een dynamisch) incorporatiebeding zodat de bepalingen van de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland 2019-2022 niet op hem van toepassing zijn. Het hof is van oordeel dat dit beroep van werknemer moet worden aangemerkt als een nieuwe beroepsgrond die te laat is aangevoerd. Op grond van de tweeconclusieregel kunnen beroepsgronden in beginsel niet later dan in het beroepsschrift worden aangevoerd. Het hof zal dit betoog derhalve verder buiten beschouwing laten. In artikel 4.3 lid 5 van de cao is bepaald dat ten aanzien van een boventallige werknemer die op het moment van boventalligheidsverklaring langer dan twee maanden in actieve dienst is, de voorzieningen van bijlage 15 gelden tenzij daarvan bij Sociaal Plan Grond 2020 wordt afgeweken. In de aanhef van bijlage 15 van de cao is vervolgens bepaald dat het Sociaal Plan Grond 2020 vanaf 1 oktober 2020 bijlage 15 vervangt en dat voor werknemers van wie de functie is vervallen vóór 1 oktober 2020 artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing is. Niet is in geschil dat werknemer vóór 1 oktober 2020 boventallig is geworden en dus vanaf die datum onder de werking van het Sociaal Plan Grond 2020 valt. Uit artikel 4.3. lid 5 van de cao en bijlage 15 van de cao volgt dat in het geval van werknemer het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing is en dat voor hem dus niet de voorzieningen van bijlage 15 van de cao gelden. Vervolgens volgt uit artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 dat werknemers van wie de functie is vervallen vóór de inwerkingtreding van het Sociaal Plan Grond 2020 (zoals in het geval van werknemer) ofwel: (i) gebruik kunnen maken van de VVR 2015 en dit voor 1 december 2020 kenbaar moeten maken; ofwel (ii) meegaan in het Sociaal Plan. Vast staat dat werknemer bij brief van 23 november 2020 kenbaar heeft gemaakt dat hij gebruik wil maken van de VVR 2015. Uiteindelijk is er echter geen VVR met werknemer tot stand gekomen. In tegenstelling tot hetgeen werknemer aanvoert, volgt uit artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 dat in die situatie het Sociaal Plan Grond 2020 op werknemer van toepassing is/blijft (en dus niet bijlage 15 van de cao). Dit betekent dat werknemer per 1 december 2020 instroomt in fase 2 van het Sociaal Plan Grond 2020. Vervolgens volgt uit het Sociaal Plan Grond 2020 (onder Fase 2 onder 2 en onder Fase 1.B. onder 5) dat indien een boventallige werknemer in deze periode wordt herplaatst op een passende functie met een lagere functiegroep, de indeling in de nieuwe functie dan plaatsvindt op het niveau van zijn oude salaris. Werknemer is per 1 april 2021 geplaatst in een functie met een lagere functiegroep (MSG-3). KLM heeft

hem conform het Sociaal Plan Grond 2020 ingedeeld in deze nieuwe functie op het niveau van zijn oude salaris met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Ook het beroep van werknemer op bijlage 22 van de cao geeft hem geen recht op het behoud van zijn functiegroep MSG-4. Bijlage 22 ziet op een situatie van een demotie anders dan op eigen verzoek. Dat is een andere situatie dan de situatie van boventalligheid waar bijlage 15 van de cao op van toepassing was (maar thans is vervangen door het Sociaal Plan Grond 2020). Tot slot verwerpt het hof de stelling van werknemer dat het Sociaal Plan Grond 2020 niet voor hem geldt omdat het plan pas tegen een latere datum algemeen verbindend zou zijn verklaard. Een sociaal plan (niet zijnde een cao) kan niet algemeen verbindend worden verklaard (dat kan alleen bij een cao). Bovendien heeft KLM betwist dat de cao en/of het Sociaal Plan Grond 2020 algemeen verbindend is/zijn verklaard.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1270

Zaaknummer: 200.342.383/01

Rechters: G.C. Boot, M.M. Kruithof en S. Tamboer

Advocaten: T. Ridder en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 7:669 BW