

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer is terecht boventallig verklaard door werkgever in het kader van de reorganisatie na de fusie van werkgever. Tijdstip boventalligheid. Uitleg sociaal plan en cao.

Feiten

Werknemer heeft sinds 3 december 2012 via een uitzendbureau bij werkgever gewerkt. Vanaf 1 juli 2013 is werknemer werkzaam bij werkgever op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Werkgever is met ingang van 1 januari 2015 gefuseerd tot een organisatie en werknemer is naar deze nieuwe organisatie overgegaan. De fusie is gepaard gegaan met een reorganisatie. Vanaf 1 juli 2015 is werknemer bij werkgever werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze is hem aangeboden nadat werkgever op 24 juni 2015 had besloten om medewerkers die een derde tijdelijk contract hadden, ondanks de reorganisatie, toch in aanmerking zouden komen voor een vaste aanstelling. Werknemer is op 27 augustus 2015 boventallig verklaard. Werknemer vordert onder meer werkgever te veroordelen tot het intrekken van zijn boventalligheid.

Oordeel

Geen intrekking boventalligheid

Anders dan werknemer meent, kan in artikel 2.5 van de cao, die het sociaal plan is, niet worden gelezen dat het een constitutief vereiste is dat uiterlijk op 1 mei 2015 mededeling wordt gedaan van eventuele boventalligheid. Dat het gesprek niet heeft plaatsgevonden drie weken voor uitvoering van het besluit is niet in strijd met deze bepaling, nu werknemer in elk geval op 1 mei 2015 formeel niet in vaste dienst was. Partijen hebben bij het opstellen van het sociaal plan geen rekening gehouden met het feit dat er na 1 mei 2015 nog nieuwe medewerkers in vaste dienst zouden komen. Dat dit is gebeurd is in beginsel ook niet te voorzien geweest. Duidelijk is dat het de bedoeling is geweest om afscheid te nemen van de tijdelijke contractanten. Dat, onverplicht en uit coulance, toch nog medewerkers in vaste dienst zijn gekomen behoort niet te betekenen dat deze medewerkers in een gunstiger positie komen dan de medewerkers die al eerder een vast contract hadden. Het voorgaande kan anders zijn, wanneer werknemer op 1 mei 2015 ten onrechte nog niet over een vaste aanstelling kon beschikken. Of daarvan sprake is geweest moet worden beoordeeld op basis van artikel 7:668a (oud) BW. Nu werknemer voor het eerst op 1 januari 2013 werd aangesteld, drie arbeidscontracten kreeg, waarvan het laatste contract afliep op 30 juni 2015, moet worden

vastgesteld dat werknemer niet voldoet aan de eisen die artikel 7:668a BW stelde aan het verkleuren van de arbeidsovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het voorgaande kan anders zijn, wanneer werknemer al vóór 1 januari 2013 voor werkgever werkzaam is geweest. Daarvan is sprake, nu werknemer vanaf 3 december 2012 tot en met 30 juni 2013 via uitzendbureau Randstad voor werkgever heeft gewerkt als procesjurist. Artikel 7:668a (oud) BW kende in het vijfde lid evenwel een uitzondering inhoudende dat bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van de ketenregeling kan worden afgeweken. Op 1 mei 2015 was tussen partijen van toepassing de cao van werkgever. In artikel 6 lid 2 van deze cao werd bepaald dat, in afwijking van de wettelijke ketenregeling, onbeperkt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan konden worden. Gelet op artikel 7:668a lid 5 BW in combinatie met deze cao moet dan ook worden geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst van werknemer, ook als de uitzendperiode in aanmerking wordt genomen, op 30 juni 2015 van rechtswege tot een einde zou komen. Op 1 mei 2015 was daarom geen sprake van de situatie dat werknemer en werkgever behoorden te weten dat de arbeidsrelatie na 30 juni 2015 zou worden voortgezet. De primaire vordering die ertoe strekt de werkgever te bevelen de boventalligheid in te trekken, wordt niet toegewezen. Werknemer stelt dat hij wordt benadeeld door zijn 'latere' boventalligheid dan die van andere procesjuristen die al eerder boventallig waren, omdat er in april 2015 drie vacatures zouden zijn geweest voor procesjurist. De stelling is onjuist. Per 1 mei 2015 was hij niet boventallig omdat hij zou afvloeien, zodat van benadeling geen sprake kan zijn. Werknemer verwijt het werkgever voorts dat zij zich niet heeft gehouden aan de plaatsmakingsregeling, doordat zij geen gevolg heeft gegeven aan het aanbod van werknemer X om plaats te maken voor werknemer. Werkgever stelt, onbestreden, dat werknemer X boven de beschikbare formatie werkzaam was, zodat er, toen zij besloot te vertrekken, geen formatie is vrijgekomen. De kantonrechter sluit zich hierbij aan. Werknemer kan niet het gerechtvaardigd vertrouwen hebben gekregen dat hij niet boventallig zou worden, zodat niet kan worden geoordeeld dat werkgever zich jegens werknemer niet als goed werkgever zou hebben opgesteld. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-03-2017

Zaaknummer: 4867809 CV EXPL I6-9771