

RECHTSPRAAK

werknemer/Coöperatieve Rabobank U.A.

Vernietiging bindend advies van de geschillencommissie Rabobank. Het toetsingskader dat de geschillencommissie bij haar beoordeling – over aanspraak van werknemer op een demotiecompensatie krachtens het sociaal plan – heeft aangelegd, acht de kantonrechter om meerdere redenen onjuist en onbegrijpelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2005 in dienst getreden bij Rabobank locatie A en vervulde laatstelijk de functie van Accountmanager Bedrijven B. Op 11 mei 2015 heeft de Rabobank werknemer een brief gestuurd waarin wordt medegedeeld dat hij boventallig is verklaard met ingang van 7 september 2015 en dat hij per die datum geplaatst zou worden in de functie van Accountmanager MKB B (één functiegroep lager ingeschaald). Bij brief van 31 augustus 2015 heeft werknemer zijn dienstverband opgezegd per 1 oktober 2015. Werknemer heeft een (hogere) functie bij Rabobank locatie B aanvaard. Rabobank heeft zich op het standpunt gesteld de zogeheten demotiecompensatie op grond van artikel 7.1 sociaal plan niet uit te betalen. Werknemer heeft aangegeven vast te houden aan zijn aanspraak op de compensatieregeling. Rabobank heeft het geschil voorgelegd aan de Geschillencommissie Arbeidsverhoudingen (hierna: GCA). Bij brief van 13 april 2016 heeft werknemer de uitspraak van de GCA vernietigd. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter voor recht zal verklaren dat de beslissing van het GCA rechtsgeldig is vernietigd.

Oordeel

In conventie: vernietiging oordeel geschillencommissie

Een bindend advies kan blijkens het bepaalde in artikel 7:904 lid 1 BW worden vernietigd indien gebondenheid daaraan in verband met de inhoud of wijze van totstandkoming daarvan in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Dit criterium vraagt terughoudendheid van de rechter aan wie een bindend advies ter vernietiging wordt voorgelegd. Het gaat erom of gebondenheid aan het oordeel van de GCA naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op grond van artikel 7.1. van het sociaal plan recht heeft op een compensatie van € 21.797,91 bruto. De Rabobank heeft geweigerd de

compensatie uit te betalen. Zij is van mening dat werknemer daar als goed werknemer mee akkoord dient te gaan. De GCA heeft geoordeeld dat in een geval als het onderhavige, gelet op de specifieke feiten en omstandigheden, van werknemer redelijkerwijs kon en mocht worden verwacht dat hij zou instemmen met het voorstel van de bank geen aanspraak te maken op de vergoeding uit hoofde van artikel 7.1 sociaal plan. Gelet op de normen voor de beoordeling, alsmede gelet op hetgeen door werknemer was aangevoerd, had de GCA moeten motiveren dat en waarom werknemer geen aanspraak zou kunnen maken op de compensatie krachtens artikel 7.1 van het sociaal plan. Het toetsingskader – en daarmee de motivering van de beslissing – dat de GCA bij haar beoordeling heeft aangelegd, acht de kantonrechter om meerdere redenen onjuist en onbegrijpelijk. In de eerste plaats motiveert de GCA haar beslissing met een aantal feitelijke omstandigheden die nu juist besloten liggen in artikel 7.1 van het sociaal plan. Nu tussen partijen vaststaat dat voldaan is aan de criteria van artikel 7.1, is de redenering van de GCA om op basis van in datzelfde artikel vervatte elementen aan werknemer de aanspraak op compensatie te ontzeggen, onbegrijpelijk. Het is niet aan de GCA om een ander toetsingskader aan te leggen dan dat van de cao. In de tweede plaats gaat de GCA, ondanks het haar opgelegde normenstelsel bij de beoordeling (wet en cao) én het feit dat werknemer zich uitdrukkelijk heeft beroepen op de verbindendheid van het sociaal plan, in het geheel niet in op de gebondenheid van de werkgever aan dit sociaal plan en de vraag of en op welke gronden die gebondenheid achterwege zou kunnen of moeten blijven. Het door de GCA wél aangelegde toetsingskader (Taxi Hofman-criterium ten aanzien van de vraag of ‘een wijziging van een arbeidsvoorwaarde in redelijkheid gevegd kan worden’) ten slotte, acht de kantonrechter evenzeer onbegrijpelijk. Het gaat hier immers niet om een arbeidsvoorwaarde waarvan de werkgever eenzijdig wijziging wenst, maar om een onbetwiste aanspraak van de werknemer op basis van een verbindend sociaal plan. Wanneer, zoals in casu, een werknemer ten aanzien van ingrijpende zaken die in een sociaal plan geregeld zijn, van de gewone rechter wordt afgehouden door een bindend advies van een daartoe aangewezen commissie, dient deze commissie zich terughoudend op te stellen ten aanzien van afwijking van het sociaal plan. Aangezien niet gesteld of gebleken is dat de uitspraak van de GCA in het geval van vernietiging op een andere wijze moet worden vervangen, zal de kantonrechter zelf een beslissing geven.

In reconventie: aanspraak van werknemer op de demotiecompensatie

Rabobank heeft in voorwaardelijke reconventie betoogd dat werknemer op grond van de artikelen 6:248, 6:258 en/of 6:211 BW naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid geen aanspraak kan maken op de compensatie. Naar het oordeel van de kantonrechter leidt toepassing van voornoemde wetsartikelen niet tot de conclusie dat aan werknemer de aanspraak op compensatie krachtens het sociaal plan moet worden ontzegd. Uitgangspunt te dezen vormt het sociaal plan en hetgeen daarin is bepaald (of niet is bepaald) aangaande toepassing van de compensatieregeling. Indien de cao sluitende partijen hadden beoogd dat alleen compensatie verschuldigd is bij een uitdiensttreding op een zodanig moment dat de werknemer de financiële gevolgen van de demotie daadwerkelijk zou hebben ondervonden, dan hadden zij dit wel geregeld in het sociaal plan. De situatie van werknemer (geen

inkomenschade en een financieel voordeel) valt derhalve binnen de objectief kenbare en beoogde kaders van artikel 7.1 van het sociaal plan. Ten aanzien van de stelling dat werknemer mogelijk eerder had kunnen opzeggen, waardoor hij vóór de datum van zijn demotie uit dienst had kunnen treden, wordt het volgende overwogen. Nog afgezien van het feit dat niet vaststaat dat in juli 2015 reeds volledige overeenstemming was bereikt én dat van werknemer verlangd had kunnen worden dat hij vanaf zijn vakantieadres zijn dienstverband zou opzeggen, geldt in zijn algemeenheid dat nergens uit volgt dat een medewerker gehouden is zijn dienstverband op de vroegst mogelijke datum op te zeggen. Ook niet wanneer een latere datum een voordeel voor de werknemer, en een nadeel voor de werkgever inhoudt. Uit het voorgaande volgt dat de vorderingen in conventie worden toegewezen als volgt, en dat de vorderingen in voorwaardelijke reconventie worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9091

Zaaknummer: 5134356 \ CV EXPL 16-5298

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: R. de Regt en M. Middeldorp

Wetsartikelen: 6:211 BW, 6:248 BW, 6:258 BW en 7:904 lid 1 BW