

RECHTSPRAAK

Boventallig verklaarde werknemers vallen niet onder de werking van het eerste opgestelde Sociaal Plan en hebben daarom geen recht op de daarin opgenomen ruimhartigere afvloeiingsregelingen.*Feiten*

Werknemers zijn in dienst van werkgever en verrichten hun werkzaamheden in het team Werkgevers (voorheen team Beheer en Behoud). Die werkzaamheden hadden betrekking op het beheer van verzekerde pensioenregelingen. Na een adviestraject met de centrale ondernemingsraad heeft werkgever het besluit genomen om in 2016 een algemeen pensioenfonds (APF) op te richten en te stoppen met de verkoop van verzekerde pensioenregelingen. Hiervoor was een aanpassing van de inrichting van de organisatie nodig met personele gevolgen. Werkgever heeft in meerdere (deel)aanvragen de ondernemingsraad (OR) om advies gevraagd, waarop de OR positief heeft geadviseerd. Per 1 januari 2020 zijn de functies van twee werknemers vervallen. Per 1 februari 2021 zijn de overige werknemers boventallig verklaard. Werkgever is met de vakbonden FNV, CNV en De Unie op 1 mei 2014 een Sociaal Plan overeengekomen. Dit Sociaal Plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2016 (hierna: het eerste Sociaal Plan). Op 1 januari 2017 heeft werkgever met de vakbonden een nieuw Sociaal Plan gesloten. Dit 'tweede Sociaal Plan' bestaat uit twee delen en heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat de afvloeiingsregelingen voor hen moeten worden vastgesteld op basis van het (ruimhartigere) eerste Sociaal Plan. Zij stellen daartoe onder meer (1) dat zij tijdens de looptijd van het eerste Sociaal Plan plaatsingskandidaat zijn geworden door het verval van hun functie, dan wel door een ingrijpende wijziging van de functie, (2) dat zij als gevolg van de adviesaanvraag 2015 op een later moment plaatsingskandidaat zijn geworden en (3) dat werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap.

*Oordeel**(1) Plaatsingskandidaat tijdens de looptijd van het eerste Sociaal Plan*

Naar het oordeel van de kantonrechter hebben werknemers niet aannemelijk kunnen maken dat op 1 juli 2016 feitelijk nieuwe functies zijn ontstaan. Dat op dat moment de taken van werknemers volledig zijn komen te vervallen, is niet gebleken. Hoewel uit de adviesaanvraag van oktober 2015 volgt dat de verzekeringsportefeuille in de daaropvolgende vijf jaren zou afnemen, bestond die nog op 1 juli 2016 en kwam hier nog werk uit voort. Aan de hand van de stellingen van werknemers acht de kantonrechter wel aannemelijk dat hun werkzaamheden na 1 juli 2016 zijn gewijzigd. Zo hebben bijvoorbeeld alle eisers verklaard dat de advisering van

klanten minder inhoudelijk was dan voorheen en eigenlijk alleen nog zag op de overgang naar het APF. Van een ingrijpend gewijzigde functie in de zin van het Sociaal Plan is echter geen sprake. Op grond van het voorgaande kan niet worden geconcludeerd dat werknemers plaatsingskandidaten zijn geworden tijdens de looptijd en in de zin van het eerste Sociaal Plan.

(2) Plaatsingskandidaat als gevolg van de adviesaanvraag 2015

De kantonrechter stelt vast dat in de adviesaanvraag van 1 oktober 2015 ten aanzien van de afdeling Beheer en Behoud is aangekondigd dat het werk voor deze afdeling de komende vijf jaar zal afnemen. Uit de adviesaanvraag blijkt dat er op de afdeling Beheer en Behoud op 1 januari 2016 drie medewerkers boventallig worden. Volgens de adviesaanvraag is nog niet te voorspellen hoe de afname van werk er na 2016 uit zal zien. Nu in de adviesaanvraag uitdrukkelijk is opgenomen dat de personele gevolgen na 2016 zullen worden weergegeven in vervolgadvisaanvragen, kan niet anders worden geconcludeerd dan dat in de adviesaanvraag van 1 oktober 2015 slechts advies is gevraagd over het functieverval van deze drie medewerkers. Geen advies is gevraagd over het veel latere functieverval van werknemers in 2020 en 2021. Het is tevens niet aannemelijk dat de adviesaanvraag van werkgever in 2015 zo moet worden uitgelegd dat bedoeld is om al advies te vragen over het verval van functies dat in de toekomst zal plaatsvinden. Deze uitleg wordt bevestigd door het advies van de tijdelijke ondernemingsraad (TOR) van werkgever van 7 januari 2016. Zoals werkgever terecht heeft gesteld, zou de door werknemers voorgestane ruime uitleg van de werkingssfeerbepaling er bovendien toe leiden dat het tweede Sociaal Plan dat werkgever met de vakbonden is overeengekomen zinledig zou zijn. Dit is onlogisch en valt ook niet te rijmen met de werkingssfeer van het tweede Sociaal Plan. Dit alles leidt ertoe dat niet kan worden vastgesteld dat het functieverval van eisers het gevolg is van de adviesaanvraag van 1 oktober 2015.

(3) Goed werkgeverschap

De stelling van werknemers dat werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap treft evenmin doel. Werkgever kan niet worden verweten dat hij werknemers niet reeds in 2015 boventallig heeft verklaard. Zoals hiervoor is overwogen waren de functies van werknemers op dat moment nog niet vervallen of ingrijpend gewijzigd in de zin van het eerste Sociaal Plan. Werkgever heeft werknemers de mogelijkheid gegeven om vijf jaar langer in dienst te blijven (en om dus gedurende nog vijf jaar het volledige loon doorbetaald te krijgen), en hij heeft aan werknemers na hun functieverval en uitdiensttreding de beëindigingsvergoedingen betaald of toegezegd zoals die met de vakbonden zijn overeengekomen in het tweede Sociaal Plan. De vorderingen van werknemers worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2217

Zaaknummer: 8704735 UC EXPL 20-6406 JH/1050

Rechters: P. Krepel

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

Wetsartikelen: 7:611 BW