

RECHTSPRAAK

Y/werkneemster

Na overgang van onderneming is niet vereist dat exact dezelfde functie wordt aangeboden. Werkneemster weigert ten onrechte aangeboden functie. Ontbinding met C=0,5.

Werkneemster is sinds 1999 in dienst van X, van een openbaarvervoersbedrijf. Laatstelijk is zij werkzaam als Manager HR Beleid & Control. Na een concessieovergang is zij mee overgegaan naar Y. Thans verzoekt Y ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. De functie van werkneemster komt niet voor binnen de organisatie van Y. In overleg is bezien of werkneemster in een gelieerde onderneming geplaatst kon worden. Dat is niet blijvend gelukt, waarbij onder andere de hoogte van het inkomen van werkneemster een rol heeft gespeeld. Wel is werkneemster tijdelijk gedetacheerd geweest bij een spoorwegpensioenfonds. Vervolgens heeft werkneemster een passende functie binnen Y aangeboden gekregen. Ten onrechte wil werkneemster op dit aanbod niet ingaan. Dit maakt ontbinding noodzakelijk, aldus Y. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod wegens overgang van onderneming.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aangeboden functie is niet exact dezelfde functie van werkneemster bij X. Dat hoeft ook niet. Waar organisatorische omstandigheden bij een overgang van onderneming niet noodzakelijkerwijs aan een ontslag in de weg hoeven te staan, is er binnen redelijke grenzen ook ruimte voor een organisatorisch noodzakelijke wijziging van de functie. Het feit dat de organisatie van Y met zich brengt dat werkneemster alleen in dienst kan blijven indien de oorspronkelijke functie van werkneemster wordt aangepast, is voldoende reden om een voorstel tot aanpassing te doen. De aangeboden functie betreft een HR-beleidsfunctie, die op belangrijke aspecten aansluit bij de werkzaamheden die werkneemster ook bij X heeft gedaan. Hoewel er zeker verschillen zijn tussen beide functies en werkneemster veel betekenis toekent aan het leidinggevende aspect in haar oorspronkelijke functie, is geen sprake van een onredelijk voorstel. Het is juist dat werkneemster leiding heeft gegeven, maar een oorspronkelijk leidinggevende functie over zes medewerkers maakt niet dat een nieuwe functie zonder leidinggevende verantwoordelijkheid per definitie onredelijk is. De weigering van werkneemster van het uiteindelijk gedane aanbod is niet te rechtvaardigen. Y heeft zich ingespannen om werkneemster na de overgang van de concessie in dienst te houden en heeft haar een baan aangeboden, met behoud van alle arbeidsvoorwaarden, inclusief leaseauto. Op dit belangrijke punt heeft Y alle rechten en aanspraken van werkneemster gerespecteerd. Nu partijen er niet in slagen afspraken te maken over structurele werkzaamheden, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Er wordt

een vergoeding toegekend van C=0.5 (€ 88.675). Meegewogen wordt dat er een relatie bestaat met de concessiewisseling, die in de risicosfeer van Y valt. Verder weegt mee dat Y geen volledige duidelijkheid over de inhoud van de functie heeft kunnen geven. Werkneemster wordt verweten dat zij de aangeboden functie heeft afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2014

Zaaknummer: 3087196 UE VERZ 14-340