

RECHTSPRAAK

Medewerker met het langste dienstverband wordt als eerste overtollig (niet hetzelfde als boventalligheid bij ontslag) en wordt overgeplaatst. Overplaatsing pedagogisch medewerkster aan de hand van door werkgever (in overleg met OR) vastgestelde criteria rechtsgeldig.

Werkneemster is sinds 2000 als pedagogisch medewerkster in dienst van Spring. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Kinderopvang van toepassing. Wegens roostertechnische wijzigingen en reorganisatie van kindergroepen is op de groep waar werkneemster en V werkzaam zijn per eind augustus 2015 één van hen overtollig geworden. Op 3 september 2015 heeft Spring laten weten dat de keuze op werkneemster is gevallen en dat zij overtollig is verklaard. Gevolg hiervan is dat werkneemster met ingang van 5 oktober 2015 haar werkzaamheden heeft moeten hervatten op de kinderdagopvanglocatie te Helmond; het betreft slechts een tijdelijke overplaatsing in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Nadat die betreffende collega is teruggekeerd van haar bevallingsverlof komt werkneemster in de flexpoule terecht. Tussen partijen is in geschil of Spring op goede gronden tot de beslissing heeft kunnen komen om werkneemster aan te wijzen als overtollige medewerker. Spring stelt van wel en voert het volgende aan. Spring heeft een ‘intern uitzendbureau’ in het leven geroepen dat als doel heeft sturing te geven aan een optimale afstemming tussen benodigde en aanwezige formatie op een locatie. Het bureau maakt iedere twee maanden een berekeningsmodel, waarin per locatie wordt weergegeven wat op de peildatum de toegestane formatie en de aanwezige formatie is. Indien de aanwezige formatie groter is dan de toegestane formatie, is sprake van overtolligheid binnen de locatie. Het aanwijzen van de medewerker(s) die op een bepaalde locatie overtollig is (zijn) gebeurt achtereenvolgens volgens een aantal criteria (criteria a t/m f). Deze criteria zijn bij alle medewerkers van Spring bekend. Sinds 2013 zijn al 98 medewerkers van Spring, die voorheen op een vaste plek werkzaam waren, voor kortere of langere tijd werkzaam geweest vanuit de flexpoule.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel dient een werknemer zich te houden aan de voorschriften en instructies die de werkgever geeft omtrent het verrichten van de arbeid (art. 7:66o BW). Voorts is van belang dat in de arbeidsovereenkomst met werkneemster geen expliciete afspraken zijn opgenomen omtrent een vaste werklocatie of vaste werkuren. Ingevolge de toepasselijke cao (art. 2.2 lid 1) dient werkneemster in te stemmen met tijdelijke wijzigingen in werkzaamheden en/of standplaats, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid van haar verwacht kan worden. Tot slot is van belang dat Spring de beleidsvrijheid heeft haar organisatie zodanig in te richten als haar met het oog op haar bedrijfsvoering goedgevindt, mits zij daarbij zorgvuldig omgaat met de belangen van haar werknemers.

Vooralsnog is de kantonrechter met Spring van oordeel dat zij, rekening houdend met de belangen van werkneemster, op goede gronden tot de beslissing heeft kunnen komen om werkneemster aan te wijzen als overtollige medewerker. Het bezwaar van werkneemster richt zich met name op de toepassing van criterium e dat de medewerker met het langste dienstverband als eerste overtollig wordt. Zij acht dat in strijd met het zogenoemde afspiegelingsbeginsel (bedoeld zal zijn: anciënniteitsbeginsel) en zij is bang dat zij als gevolg van mogelijke plaatsing in de flexpoule in een ongunstigere positie komt te verkeren en wellicht eerder voor ontslag in aanmerking zal komen. Bij haar bezwaar gaat werkneemster er in de eerste plaats aan voorbij dat Spring gemotiveerd heeft aangevoerd dat zij primair vanwege de continuïteit van de groep op de locatie Liessel (criterium b) ervoor heeft gekozen om werkneemster en niet V overtollig te verklaren. Verder geldt dat toepassing van criterium e in de gegeven omstandigheden niet onverenigbaar is met de eisen van goed werkgeverschap. De gronden die Spring inzake de keuze voor dat criterium heeft aangevoerd en die kennelijk de volledige instemming hebben van de OR, kunnen die keuze rechtvaardigen en hebben tot doel de organisatie van Spring flexibel(er) te maken en ontslagen te voorkomen. Op zichzelf is juist dat werkneemster aan het reorganisatieplan, zoals overeengekomen tussen de raad van bestuur van Spring enerzijds en de OR anderzijds, als individuele werknemer niet is gebonden, maar het vormt wel een aanwijzing dat voor de keuze en toepassing van de genoemde criteria kennelijk (breed) draagvlak is bij de overige medewerkers. Belangrijke omstandigheid is tot slot, zoals terecht door Spring aangegeven, dat het in onderhavig geval niet gaat om een ontslag maar om een verandering van standplaats en/of verandering van arbeidsdagen en/of -tijden. Overtolligheid is in onderhavig geval niet hetzelfde als boventalligheid. Bij een ontslag dient in beginsel onverkorte toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel plaats te vinden, bij een verandering van standplaats en/of wijziging van werkdagen/-uren ligt de nadruk meer op de instructiebevoegdheid van de werkgever en optimalisering van de bedrijfsvoering. Onvoldoende is aannemelijk geworden dat werkneemster als gevolg van de overplaatsing naar Helmond en een mogelijke plaatsing in de flexpoule in januari 2016, qua rechtspositie in een ongunstiger situatie is komen te verkeren dan haar collega V. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:6544

Zaaknummer: 4506358

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: M. Moonen en F. Verkerk

Wetsartikelen: 7:66o BW