

RECHTSPRAAK

werkneemster/Zonnehuisgroep Amstelland

Stoelendansmethode. Verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst (art. 7:682 BW) afgewezen. Sollicitatieprocedure voor nieuwe functie is niet onzorgvuldig geweest en de nieuwe functie verschilt dusdanig met de oude functie dat de oude functie wel degelijk is komen te vervallen.

Werkneemster is in dienst getreden bij Zonnehuisgroep Amstelland (hierna: ZHGA). ZHGA heeft op 1 oktober 2015 een besluit genomen tot reorganisatie. Onderdeel van het plan was het volledig vervallen van de functies locatiemanager (zes arbeidsplaatsen) en de functie van werkneemster (vijftien arbeidsplaatsen). In de nieuwe organisatie zijn daar circa dertien nieuwe functies voor in de plaats gekomen. Werkneemster heeft op 30 november 2015 een gesprek gevoerd met de selectiecommissie. Werkneemster werd door de selectiecommissie niet geschikt bevonden voor de nieuwe functie. Op 8 maart 2016 heeft het UWV partijen bericht dat de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wordt gegeven. ZHGA heeft de arbeidsovereenkomst tegen 30 april 2016 opgezegd. Werkneemster verzoekt veroordeling van ZHGA om de arbeidsovereenkomst in de (nieuwe) functie van hoofd zorg nieuw te herstellen met ingang van 1 mei 2016.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster bestrijdt dat haar arbeidsplaats is vervallen met de stelling dat de functie van hoofd zorg nieuw uitwisselbaar is met haar oude functie. Het staat vast dat de nieuwe functie in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan de oude functie, hetgeen een sterke aanwijzing is dat de functies niet gelijkwaardig zijn. De indeling in een hogere salarisschaal van de nieuwe functie is gebaseerd op een waardering van de functie. Die functie is op vier van de negen niveaubepalende gezichtspunten van het op grond van de cao toepasselijke functiewaarderingssysteem hoger uitgevallen dan de waardering van de oude functie. ZHGA heeft hiermee voldoende gemotiveerd dat voor de nieuwe functie een hoger kennisniveau is vereist. Het staat verder vast dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de hogere waardering van de nieuwe functie. Tegenover de sterke aanwijzing dat de functies niet uitwisselbaar zijn legt de stelling van werkneemster dat er feitelijk niet veel is veranderd onvoldoende gewicht in de schaal. Dat geldt temeer nu zij heeft erkend dat de span of control van het nieuwe hoofd zorg groter is dan die van het oude hoofd zorg. Tijdelijke waarneming tijdens vakantie en daarmee een grotere span of control is immers niet vergelijkbaar met het dragen van de eindverantwoordelijkheid. Bovendien is niet in geschil dat

het nieuwe hoofd zorg als gevolg van de reorganisatie minder kan terugvallen op de hogere leidinggevende en de ondersteuning van centrale diensten. Daarbij komt dan nog dat een hoofd zorg in de nieuwe organisatie een grotere verantwoordelijkheid heeft voor het beheren van de budgetten. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat de functie hoofd zorg nieuw terecht is ingedeeld in een hogere salarisschaal. Het voorgaande brengt mee dat het UWV met juistheid heeft overwogen dat de arbeidsplaats van werkneemster is vervallen door reorganisatie. Werkneemster heeft verder aangevoerd dat zij herplaatst had moeten worden in de functie van hoofd zorg nieuw omdat deze functie voor haar passend is. De kantonrechter overweegt dat ZHGA op grond van het sociaal plan diende te zoeken naar de meest geschikte kandidaat voor de nieuwe functie en dat zij mocht selecteren op kwaliteit. Het is niet aannemelijk dat partijen bij het sociaal plan hebben beoogd dat alle personen die als eerste mochten solliciteren ook geschikt zouden zijn voor en dus benoembaar zouden zijn in de functie van hoofd zorg nieuw. Dat is niet te rijmen met de bestempeling van die functie als een cruciale functie in de nieuwe organisatie en het openstellen van de mogelijkheid om kandidaten te selecteren op kwaliteit. Voorts zijn de bezwaren van werkneemster niet van dien aard dat de sollicitatieprocedure onjuist of in strijd met de beginselen van goed werkgeverschap moet worden geoordeeld. Dat sprake is geweest van willekeur of dat ZHGA de selectieprocedure opzettelijk op een bepaalde wijze heeft ingestoken dat werkneemster niet geschikt zou worden bevonden is wel gesteld maar onvoldoende onderbouwd. Volgt afwijzing van het verzoek van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:5654

Zaaknummer: EA VERZ 16-756

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.F. Hilberdink en K. Wassenburg

Wetsartikelen: 7:682 BW