

RECHTSPRAAK

werknemer 1 c.s./Stichting De Bibliotheek Utrecht

Herstel van de arbeidsovereenkomsten van bibliotheekmedewerkers na eerder ontslag op bedrijfseconomische gronden. Stoelendansmethode. Uitwisselbare functies.

Feiten

Werknemer A, B en C zijn in respectievelijk 1985, 2000 en 1998 in dienst getreden bij stichting De Bibliotheek Utrecht (hierna: de bibliotheek). Op 23 september 2016 heeft de bibliotheek aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met de drie werknemers op te zeggen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft de verzochte toestemming verleend. De drie werknemers verzoeken de veroordeling van de bibliotheek om de arbeidsovereenkomsten met hen te herstellen. Subsidiar verzoeken zij een billijke vergoeding.

Oordeel

De bibliotheek is voor haar voortbestaan grotendeels afhankelijk van de subsidie van de gemeente Utrecht. Vast staat dat de subsidie in de afgelopen jaren sterk is verminderd en dat hierdoor de exploitatie in toenemende mate onder druk is komen te staan en dat dit heeft geresulteerd in een verliesgevende situatie. Dat Bibliotheek Utrecht inmiddels heeft moeten afzien van haar voornemen om extra vrijwilligers in te schakelen, maakt de financiële druk eerder groter dan kleiner. Nu niet is gesteld of gebleken dat de bezuiniging die Bibliotheek Utrecht op de personeelskosten wil doorvoeren niet in redelijke verhouding staat tot de bedrijfseconomische situatie, moet worden geconcludeerd dat deze voldoende grondslag biedt voor de door Bibliotheek Utrecht voorgestane personeelsinkrimping.

Bibliotheek Utrecht heeft de bedrijfseconomisch gemotiveerde reorganisatie aangegrepen om ook organisatorische veranderingen door te voeren. Onder de gegeven omstandigheden stond haar dat vrij. Niet in geschil is dat de ontwikkelingen in de branche er al geruime tijd op wijzen dat de bibliotheek transformeert van een organisatie die zich richt op de – inmiddels geautomatiseerde – uitleen van boeken naar een meer ondernemende en programmerende instelling die tevens activiteiten aanbiedt voor groepen die door de digitalisering van de samenleving een achterstand oplopen. Begrijpelijk is dat Bibliotheek Utrecht deze ontwikkelingen verder vorm heeft willen geven door de oude functie van

bibliotheekmedewerker te vervangen door die van Medewerker dienstverlening vestigingen en uit het takenpakket van de bibliotheekmedewerker 'aan de bovenkant' delen onder te brengen bij meer specialistische (Expertise)functies. Hiermee is de bedrijfseconomische en -organisatorische noodzaak voor de inkringing van het personeelsbestand en het verval van de functie van Medewerker Bibliotheek gegeven. De kantonrechter komt toe aan de beoordeling van de vraag of de bibliotheek uit de groep van bibliotheekmedewerkers de drie medewerkers voor ontslag heeft mogen selecteren. Daarbij gaat het om de vraag of de functie van Medewerker Bibliotheek en die van Medewerker dienstverlening vestigingen zodanig vergelijkbaar zijn dat deze functies als onderling uitwisselbaar in de zin van artikel 13 van de Ontslagregeling moeten worden aangemerkt. Niet in geschil is dat de drie werknemers, gezien hun leeftijd en de lengte van hun dienstverband, bij juiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking zouden zijn gekomen. Bibliotheek Utrecht heeft betoogd dat de functie van Medewerker Bibliotheek en de functie van Medewerker dienstverlening vestigingen, gelet op de onderlinge verschillen, niet uitwisselbaar zijn en dat daarom het afspiegelingsbeginsel buiten toepassing blijft. De drie werknemers hebben dit bestreden. Met partijen is de kantonrechter van oordeel dat de door Bibliotheek Utrecht toegepaste 'stoelendansmethode' in elk geval niet het afspiegelingsbeginsel als selectiemethode mag verdringen, indien de oude en de nieuwe functie uitwisselbaar zijn. In dat geval moet het afspiegelingsbeginsel worden toegepast. Hiermee rijst de vraag of de genoemde functies uitwisselbaar zijn. Bibliotheek Utrecht heeft het verschil tussen Medewerker Bibliotheek en Medewerker Bibliotheek 3 niet nader toegelicht. De kantonrechter zal zich daarom bepalen tot de beoordeling van de uitwisselbaarheid van de functie Medewerker Bibliotheek 3 en die van Medewerker dienstverlening vestigingen. Daarbij worden de in het geding gebrachte functiebeschrijvingen tot uitgangspunt genomen. Uit de algemene omschrijving van de beide functies volgt niet dat van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud sprake is. Juist op de aspecten 'coördinatie' en 'facilitering', die het UWV bij de motivering van zijn oordeel dat de functies wezenlijk verschillen met name heeft genoemd, moet worden vastgesteld dat de kerntaken van beide functies in belangrijke mate overeenkomen. De functies van Medewerker Bibliotheek en van Medewerker dienstverlening vestigingen zijn zodanig vergelijkbaar zijn dat ze als onderling uitwisselbaar moeten worden aangemerkt. Het is alleszins redelijk en billijk, en het kan van Bibliotheek Utrecht worden gevegd, dat de bestaande medewerkers in een veranderingsproces worden meegenomen, althans dat bij de vanwege de teruglopende subsidie noodzakelijke inkringing van het personeelsbestand het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. Daardoor kan bij de bepaling van de ontslagvolgorde niet op geschiktheid worden geselecteerd. Voor zover zou blijken dat de drie werknemers in de veranderingen niet op eigen kracht mee kunnen, ligt het op de weg van Bibliotheek Utrecht om hun in het kader van het gebruikelijke functionerings- of beoordelingsgesprek passende scholing of begeleiding aan te bieden.

Dit alles brengt mee dat Bibliotheek Utrecht bij de bepaling van de voor ontslag voor te dragen bibliotheekmedewerkers het afspiegelingsbeginsel had moeten toepassen en hen dus niet heeft kunnen ontslaan. Het verzoek tot veroordeling van Bibliotheek Utrecht om de

arbeidsovereenkomst met de drie werknemers te herstellen wordt toegewezen. Het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomsten moeten worden hersteld wordt bepaald op 1 maart 2017. Hiermee is van een onderbreking van de arbeidsovereenkomsten geen sprake en hoeft in de rechtsgevolgen van een dergelijke onderbreking niet te worden voorzien. Toewijsbaar is evenzeer de vordering van de drie werknemers tot veroordeling van de bibliotheek tot betaling van het loon over de periode van 1 maart tot en met 30 juni 2017. Dat de drie werknemers vanaf 1 maart 2017 geen arbeid hebben verricht, komt voor rekening en risico van Bibliotheek Utrecht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:3614

Zaaknummer: 5934736 UE VERZ 17-178 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E.F.J. van West en H.S.P. Stuiver

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 aanhef en onderdeel b BW