

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Onder omstandigheden zoals het vervallen van een (hoge) unieke functie en het door werknemer niet solliciteren op een lagere functie, geldt dat niet snel kan worden aangenomen dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2010 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Manager Marketing Services. Werkgeefster heeft in april 2015 het reorganisatieplan vastgesteld. Met de bonden is het Sociaal Plan vastgesteld. Bij brief van 21 augustus 2015 is aan werknemer bericht dat hij per 1 september 2015 boventallig was en dat hij vanaf die datum werd vrijgesteld van werk. Werkgeefster heeft na verkregen toestemming de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 augustus 2016. In de onderhavige procedure verzoekt werknemer onder meer primair herstel van de dienstbetrekking per 1 augustus 2016, subsidiair een billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW en/of een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW. In de beschikking heeft de kantonrechter de wettelijke verhoging over nabetaalde bonussen en vakantiedagen met wettelijke rente toegewezen, de overige verzoeken afgewezen en de proceskosten gecompenseerd.

Oordeel

Werknemer betoogt dat werkgeefster haar contractuele en wettelijke herplaatsingsverplichtingen jegens hem niet is nagekomen. Als gevolg van de reorganisatie zijn, zoals hiervoor reeds aangegeven, 25 nieuwe functies ontstaan, waaronder de functies “Teamlead Marketing Communicatie en Campagnes” en “Teamlead Sales & Branchedevelopment”. Werknemer heeft ervoor gekozen om op geen van beide functies te solliciteren. Gelet hierop kan werknemer werkgeefster dan ook niet verwijten dat zij deze functies niet aan hem zou hebben aangeboden, zulks ongeacht de vraag of deze functies al dan niet passend of geschikt voor hem zouden zijn geweest, gegeven de definities die hiervan in het Sociaal Plan zijn gegeven. Werknemer verwijt werkgeefster voorts dat zij vanaf het begin zou hebben uitgestraald dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor hem zouden zijn, dat er weinig tot geen contact met hem is geweest, dat er geen doelgericht onderzoek naar passende functies zou zijn gedaan en dat hij niet is geïnformeerd over passende of geschikte functies binnen de groep. Het hof is van oordeel dat werkgeefster ook in de volgende fases van het Sociaal Plan uitvoering heeft gegeven aan haar verplichtingen. Zo betwist werknemer niet dat

er een Mobiliteitscentrum is opgericht, dat er een Plaatsingscommissie is ingesteld, dat hij om de week een lijst met vacatures heeft ontvangen en dat hij begeleiding heeft gehad van een loopbaancoach, werkzaam bij een extern bureau. Werkgeefster stelt dat zij, desondanks, geen passende of geschikte functie aan werknemer heeft kunnen aanbieden. Het hof overweegt dat tussen partijen vast staat dat aan werknemer geen functies zijn aangeboden. Daarmede staat evenwel niet vast dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Anderzijds staat niet vast dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren. In de onderhavige zaak acht het hof van belang dat werknemer voorafgaande aan de reorganisatie een functie vervulde in een hoge functie/salarisschaal. Tussen partijen staat vast dat het een unieke functie was hetgeen impliceert dat er geen andere functie was waarmee deze uitwisselbaar was. Voorts staat vast dat de functie als gevolg van de reorganisatie kwam te vervallen; de gehele managementlaag waartoe de functie behoorde, keerde in de nieuwe structuur niet meer terug en de verantwoordelijkheid werd op een lager niveau binnen de verschillende teams neergelegd op verschillende plekken in de Retailorganisatie. Onder deze omstandigheden, het vervallen van een unieke functie en het niet solliciteren op een lagere functie (die inhoudelijk het meeste raakvlakken heeft met de oude functie), geldt dat niet snel kan worden aangenomen dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan; er zijn nu eenmaal veel minder passende functies op een hoger functieniveau binnen een onderneming voorhanden dan op lagere niveaus. Het hof acht het ook voldoende onderbouwd dat werkgeefster aan haar onderzoeksverplichting binnen het concern heeft voldaan. De aangevoerde beroepsgrond treft dan ook geen doel. Werknemer voert als tweede beroepsgrond aan dat de kantonrechter ten onrechte zijn vordering tot nakoming van de 60+regeling heeft afgewezen. De uitleg die werknemer geeft aan het Sociaal Plan kan echter niet uit de bewoordingen van het Sociaal Plan worden afgeleid. De tweede beroepsgrond treft evenmin doel. Als derde beroepsgrond voert werknemer aan dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. Een onderbouwing voor deze grond is gelegen in de stelling dat werkgeefster haar herplaatsingsverplichtingen niet is nagekomen. Hiervan heeft het hof al geoordeeld dat zulks niet het geval is geweest zodat ook deze grond geen doel treft.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3470

Zaaknummer: 200.211.933/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: A.A. de Jong en L.H.F. Stuurop

Wetsartikelen: 7:682 BW en 7:611 BW