

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Arbeidsovereenkomst van bibliotheekmedewerkster is met toestemming van het UWV opgezegd wegens reorganisatie. Verzoek van werkneemster om de opzegging te vernietigen en de werkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen wordt afgewezen.

Feiten

De werkneemster is op 1 april 2006 in dienst getreden bij de werkgever en werkte laatstelijk al Medewerkster Leen- & Klantenservice. De werkneemster heeft in 1998 een inburgeringscursus gevolgd met als uiteindelijk resultaat niveau 3. Na reorganisatie is een aantal functies vervallen, waaronder die van Medewerker Leen- & Klantenservice. Op 4 december 2015 heeft de werkgever schriftelijk aan de werkneemster kenbaar gemaakt dat zij herplaatsingskandidaat is en dat van haar wordt verwacht dat zij intern zal gaan solliciteren. De werkneemster heeft haar belangstelling voor de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker kenbaar gemaakt en heeft gesolliciteerd naar deze functie, maar is hiervoor afgewezen. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV schriftelijk opgezegd per 1 december 2016. De werkneemster verzoekt onder meer de opzegging bij brief van 18 oktober 2016 te vernietigen wegens strijd met de wet.

Oordeel

Uitwisselbare functie?

Het is de kantonrechter voldoende gebleken dat hier sprake was van bedrijfseconomische omstandigheden. De werkgever heeft een overzicht overgelegd waaruit de (overeenkomsten en) verschillen tussen beide functies (Medewerker Leen- & Klantenservice en Ondersteunend Bibliotheekmedewerker) blijken. De werkneemster stelt dat de taken en competenties in beide functies als vergelijkbaar moeten worden aangemerkt. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter géén sprake van vergelijkbare competentievereisten. Met name de functiecompetenties vallen niet samen. De resultaatgebieden (de taken) zijn ook niet vergelijkbaar.

Passende functie?

In artikel 1 onderdeel i van de Regeling Sociaal Plan Bibliotheken wordt een passende functie omschreven. De werkneemster voldoet volgens de werkgever niet aan de kerncompetenties en met name ook niet aan de functiespecifieke competenties. Uit de verslagen over de afgelopen

jaren volgt dat de werkgever met de werkneemster heeft besproken dat zij volgens de werkgever prioriteiten regelmatig niet juist weet in te schatten, dat zij haar afwegingen onvoldoende met haar collega's besprak en niet uit zichzelf het initiatief nam om taken van collega's over te nemen of juist collega's om hulp te vragen waar dat nodig was, en daarmee te solistisch te werk ging. De noodzakelijke taalscore voor de Medewerker Leen- & Klantenservice ligt daarnaast duidelijk lager dan het niveau dat wordt vereist voor de nieuwe functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker. De kantonrechter komt op grond van het bovenstaande tot het oordeel dat de werkneemster niet voldoet aan het door de werkneemster voor de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker vereiste niveau voor communicatieve vaardigheden. Daarmee is de functie niet passend.

Herplaatsing na scholing

De kantonrechter stelt vast dat de werkneemster nu ongeveer twintig jaar in Nederland woont en dat zij al ongeveer tien jaar werkt binnen de bibliotheek. Zij heeft cursussen Nederlands aangeboden gekregen en gevolgd. Ondanks dat alles bleek de kantonrechter ook op zitting dat het Nederlands niet voldoet aan het voor de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker vereiste niveau, bijvoorbeeld omdat de context van een vraag voor de werkneemster niet altijd direct duidelijk is. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat herplaatsing van de werkneemster binnen een redelijke termijn, in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW in combinatie met artikel 9 en 10 van de Ontslagregeling, niet in de rede ligt. Op grond van het vorenoverwogene is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met de werkneemster, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW.

Opzegging vernietigbaar wegens strijd met de wet?

In artikel 7:671 lid 6 BW is bepaald: 'De werkgever zegt schriftelijk op, onder vermelding van de reden voor opzegging.' De reden voor opzegging is niet in de brief van 18 oktober 2016 vermeld. De kantonrechter stelt dan ook vast dat niet is voldaan aan hetgeen in artikel 7:671a lid 6 BW is bepaald. Een opzegging is echter een eenzijdige rechtshandeling. Alleen al om die reden kan geen sprake zijn van vernietigbaarheid van de opzegging op grond van artikel 3:40 BW. Op niet-nakoming van artikel 7:671a lid 6 sBW telt de wet geen sanctie. In elk geval heeft deze wetsbepaling niet de strekking om de geldigheid van de opzegging aan te tasten, als de werkneemster géén verzoek heeft gedaan aan de werkgever om schriftelijke opgave van de reden van opzegging. Het bovenstaande betekent dat de opzegging niet op grond van het door de werkneemster genoemde artikel vernietigbaar is en dat het primaire verzoek van de werkneemster tot vernietiging van de opzegging wordt afgewezen. De kantonrechter wijst de verzoeken van de werkneemster af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:7378

Zaaknummer: 5601558 AZ EXPL 16-171

Rechters: F.G.P.M. Spreuwenberg

Advocaten: R. Aboukir en G.A. Diebels

Wetsartikelen: 3:40 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:670 BW, 7:671a lid 6 BW, 7:682 lid 1 BW, 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling